



Universidade de Aveiro
Ano 2017

Departamento de Línguas e Culturas

PEDRO EDUARDO
DIAS TRIBUZI

O ENFOQUE DA AEVA NO
MULTICULTURALISMO E NA
INCLUSÃO SOCIAL

PEDRO EDUARDO
DIAS TRIBUZI

O ENFOQUE DA AEVA NO
MULTICULTURALISMO E NA
INCLUSÃO SOCIAL

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Línguas e Relações Empresariais, realizada sob a orientação científica da Doutora Otília Pires Martins, Professora Associada com Agregação do Departamento de Línguas e Culturas da Universidade de Aveiro

o júri

presidente

Prof.^a Doutora Ana Maria Martins Pinhão Ramalheira

Professora Auxiliar do Departamento da Universidade de Aveiro

vogais

Prof.^a Doutora Otília da Conceição Pires Martins

Professora Associada com Agregação da Universidade de Aveiro (orientadora)

Prof.^a Doutora Ana Isabel de Oliveira Andrade

Professora Associada com Agregação da Universidade de Aveiro (arguente)

agradecimentos

Ao longo do percurso académico que agora finda, pude contar com contribuições preciosas e decisivas. Assim, a todos o que me ajudaram a alcançar a meta a que me propus, quero expressar a minha gratidão:

- à Dr.^a Ana Ribeiro, que aceitou ser minha supervisora de estágio, por ter agilizado a minha integração na AEVA e ter garantido o meu envolvimento nas atividades da organização, permitindo, assim, um estágio rico de experiência e aprendizagens, e, ainda, pela sua disponibilidade no acompanhamento da evolução do meu estágio;
- à Dr.^a Sandra Lemos que, juntamente com a Dr.^a Ana Ribeiro, me apoiou e acompanhou durante toda a duração do estágio; e sempre se mostrou disponível para esclarecer quaisquer dúvidas;
- à Prof.^a Doutora Otília Pires Martins, minha orientadora científica de estágio, pelo seu acompanhamento atento e pelos seus conselhos durante a elaboração do relatório;
- a toda a equipa que trabalha na AEVA, com destaque para o seu presidente, Dr. Jorge Castro, que me acolheu na sua organização e que, desde primeiro momento, demonstrou interesse pelo modo como decorriam as atividades de estágio;
- aos meus professores, pelos ensinamentos preciosos que me dispensaram, no âmbito da Licenciatura e do Mestrado;
- aos amigos e colegas com os quais partilhei momentos de aprendizagem e espaços de convivialidade;
- à minha família, pelo seu apoio indefetível.

palavras-chave

Multiculturalismo, Inclusão social, Programa Erasmus, Tradução, Plurilinguismo, Estágios

resumo

O presente relatório incide sobre as atividades levadas a cabo, ao longo de seis meses, no âmbito de um estágio curricular realizado na AEVA - Associação para a Educação e Valorização da Região de Aveiro.

Depois de uma descrição da entidade acolhedora, da sua estrutura e do seu âmbito de atuação, procede-se à enumeração e análise das diferentes atividades e tarefas que enformaram o estágio, apresentando-se, em seguida, os resultados da revisão da literatura que auxiliaram na elaboração do estudo. O relatório propõe, ainda, um estudo analítico sobre o enfoque da AEVA no multiculturalismo e na inclusão social.

keywords

Multiculturalism, Social inclusion, Erasmus program, Translation, Plurilinguism, Internships

abstract

This report focuses on the activities carried out over a six-month period, within the scope of a curricular internship at AEVA – Association for the Education and Valorization of the Region of Aveiro.

After a description of the hosting entity, its structure and its range **of action, there's a listing and an analysis of the activities and tasks** that formed the internship, followed by the results of the literature review which helped in the preparation of the study. The report also proposes an analytical study of AEVA's **focus on** multiculturalism and social inclusion

Índice

INTRODUÇÃO	21
I.AEVA: UMA INSTITUIÇÃO MULTICULTURAL E INCLUSIVA	25
1.Apresentação da entidade de acolhimento	27
2.Tarefas realizadas durante o estágio	33
2.1 Traduções	34
2.2 Documentos de mobilidade	36
2.3 Supervisionamento de estagiários	38
2.4 Reuniões com parceiros	41
2.4 Compilação dos estagiários da AEVA	42
2.5 Palestra a alunos sobre Espanha.....	42
II.REVISÃO DA LITERATURA	45
1.Cultura	47
2.Multiculturalismo.....	51
3.Plurilinguismo.....	54
III.ABERTURA AO MULTICULTURALISMO – UMA ANÁLISE	57
1.Metodologia	59
2.Principais resultados	60
Conclusões da análise	70
CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
BIBLIOGRAFIA	75
ANEXOS	79
APÊNDICES	115

Índice de Figuras

Figura 1 - A AEVA e as suas valências.....	27
Figura 2 – Organograma da AEVA (fonte: AEVA, 2015).....	31
Figura 3 – Exemplo de uma tradução (para espanhol)	36
Figura 4 - Exemplo de Mandato	38
Figura 5 - Visita à empresa Megadies	40
Figura 6 - Visita à Fabrica da Ciência	40
Figura 7 - Visita à empresa AZ Mecatrónica	41
Figura 8 - Os diferentes níveis de cultura.....	50
Figura 9 - Quantidade de alunos por país de destino.....	62
Figura 10 - Percentagem de alunos por país de destino	63
Figura 11 - Quantidade de alunos de intercâmbio por curso técnico	64
Figura 12 - Percentagem de alunos de intercâmbio por curso técnico	65
Figura 13 - Quantidade de alunos de cada curso por país	64

Índice de Anexos e Apêndices

ANEXOS	79
Anexo 1 – Plano de estágio.....	81
Anexo 2 – Mapa e Interação de Processos da AEVA.....	82
Anexo 3 – Mapa de requisitos por processo da AEVA	83
Anexo 4 – Mandato.....	84
Anexo 5 – Perfil de um parceiro	88
Anexo 6 – Certificado.....	96
Anexo 7 – Exemplo de um formulário KA2.....	97
Anexo 8 – Exemplo de um formulário de candidatura	101
Anexo 9 – Exemplo de um ‘Learning Agreement’ (acordo de aprendizagem)	103
Anexo 10 – Exemplo de um Europass (documento de mobilidade).....	109
APÊNDICES.....	115
Apêndice 1 – Estatísticas dos alunos por países de destino.....	117
Apêndice 2 - Estatísticas das empresas selecionadas para o estágio	122
Apêndice 3 - Estatísticas dos cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior	125
Apêndice 4 - Estatísticas dos cursos por países	137

“A educação é a arma mais poderosa que se pode usar para mudar o mundo.”

(Nelson Mandela)

INTRODUÇÃO

O Relatório que aqui se apresenta é elaborado no âmbito da unidade curricular designada por «Estágio», parte integrante do plano estudos do Mestrado em Línguas e Relações Empresariais (MLRE), que contou com a orientação da Prof^a Doutora Otília Pires Martins, da Universidade de Aveiro.

O Estágio, realizado na **Associação Para a Educação e Valorização da Região de Aveiro** (AEVA), teve a duração de cinco meses e decorreu entre janeiro e junho de 2017. Durante esse período, integrei a equipa técnica da marca Citizens Projects, uma das diversas valências da organização e tive a supervisão da direta pedagógica Senhora Dr^a Ana Ribeiro. Ter a oportunidade de trabalhar numa organização de renome nacional e com projeção no estrangeiro foi uma experiência única, que permitiu desenvolver valiosas competências profissionais e pessoais e aplicar conhecimentos previamente adquiridos no âmbito, quer da Licenciatura, quer do Mestrado. Anteriormente ao Mestrado, atualmente em fase de conclusão, a Universidade de Aveiro, através da Licenciatura em Línguas, Literaturas e Culturas, propiciou-me, na minha formação, uma base de conhecimentos e competências, nomeadamente no ramo das línguas inglesa e espanhola, além de conteúdos de carácter geral nos domínios linguístico, literário e cultural. Algumas noções e capacidades foram retomadas e aprofundadas durante os dois anos de frequência do Mestrado, particularmente no domínio da comunicação, processo enriquecido pelas Unidades Curriculares de Empreendedorismo, Relações Político-Culturais, Estratégia e Competitividade, Comportamento e Liderança nas Organizações, Desenvolvimento de Novos Produtos e Relações Interculturais.

A escolha da entidade promotora do estágio curricular permitiu a aplicação de conhecimentos decorrentes da frequência formativa da Licenciatura anteriormente mencionada e, principalmente, do Mestrado subsequente. Tratando-se de uma empresa de dimensão nacional, dinamizando a vida local ao nível cultural e empresarial, a AEVA tornou possível a concretização do projeto formativo desenvolvido ao longo de toda a minha formação universitária. Assim, o objetivo do enriquecimento e valorização ao nível da comunidade aveirense tem sido alcançado através de atividades que mobilizam a educação regional. Por outro lado, a vertente internacional desta empresa configura-se através de parcerias e acordos que contam com a interação de entidades congéneres de alcance europeu, nomeadamente Espanha, Itália, França, Finlândia, Estónia e Inglaterra. Este diálogo

consubstancia-se ao nível de estágios pedagógicos de cursos profissionalizantes, visando a preparação para a vida ativa, com o contributo das valências dos vários centros educativos.

O presente relatório começará com um enquadramento introdutório, cuja finalidade consiste em contextualizar o trabalho a nível académico. Posteriormente, proceder-se-á a uma breve apresentação da AEVA e das suas valências, seguindo-se uma apresentação das tarefas realizadas durante o estágio, onde cada etapa será descrita em detalhe, bem como a sua contribuição para o meu enriquecimento profissional e pessoal. Em seguida, será realizada uma análise literária de alguns temas considerados pertinentes ao estudo (cultura, multiculturalismo, plurilinguismo), de forma a que a análise final seja o mais completa e ampla possível. Seguir-se-á um estudo analítico sobre a relevância do multiculturalismo e a pertinência da inclusão social e as vantagens que estas questões representam para a empresa. Este tema foi escolhido devido a diversos fatores: por um lado, devido ao facto de a AEVA acolher estagiários de diversos países e de enviar alunos em programas de mobilidade para empresas/escolas estrangeiras; por outro lado, trata-se, também, de um tema que ganha particular destaque, tendo em conta a crise social pela qual a Europa está a atravessar. O relatório será concluído com uns breves parágrafos designados de ‘Consideração Finais’, onde é tecido um balanço de todo o percurso e da sua significância.

I.

**AEVA: UMA INSTITUIÇÃO MULTICULTURAL E
INCLUSIVA**

1. Apresentação da entidade de acolhimento

A AEVA é uma entidade sem fins lucrativos, fundada em 1998, com o intuito de fomentar o dinamismo empresarial e o setor educativo da região aveirense. Apesar de o seu foco de ação incidir, como o seu nome indica, a educação e a valorização da região de aveirense, a projeção do seu alcance estende-se a nível internacional, através de múltiplas parcerias com entidades estrangeiras e de vários acordos ao nível da mobilidade de estagiários.

A AEVA é proprietária de várias valências/marcas, atuando cada uma numa área diferente (por exemplo, tecnologia, desenvolvimento de software, consultoria, etc.) e é responsável por levar a cabo inúmeras ações e atividades que têm como objetivo desenvolver e valorizar Aveiro e as suas comunidades.



Figura 1 - A AEVA e as suas valências

Conforme sintetizado na figura 1, torna-se claro que a organização da AEVA é múltipla e abrangente:

- a) a **Escola Profissional de Aveiro (EPA)**, a sua valência de maior destaque, inclui-se na rede nacional de escolas profissionais, tratando-se da maior escola do género do país e contando com cerca de 1200 alunos e mais de 300 formandos adultos em formação permanente em várias áreas técnicas e profissionais. A EPA

dedica-se à promoção de ações de educação e de formação, profissional e tecnológica, não só de jovens como também de adultos, para além de estar envolvida em formações para estudos europeus.

De momento, estão em funcionamento vinte e dois cursos em formação inicial, distribuídos por 45 turmas, formando jovens alunos com dupla certificação (escolar e profissional) para o setor do comércio, da indústria e de serviços.

A EPA contribui para a internacionalização da AEVA através das suas parcerias com vinte e oito países, contando, no presente momento, com dezoito projetos internacionais, em curso nos mais variados países da Europa, nos Países Africanos de Línguas Oficial Portuguesa (PALOP) e até no Brasil.

A EPA consegue afirmar-se como um ‘modelo dual’ de educação e formação, desenvolvendo o seu trabalho em contexto de sala de aula e em contexto de trabalho, que se baseia no ‘apadrinhamento’ de alunos pelas empresas, promovendo, desta forma, a formação contínua efetiva em contexto laboral e a empregabilidade no final do curso.

Posso dizer que, desde que cheguei aqui, sinto que nos tratam com mais respeito, acreditam nas nossas capacidades e incentivam-nos a fazer melhor. É impossível ficar indiferente e não trabalhar para corresponder às expectativas das pessoas que acreditam em nós.

Aqui ensinam-nos a copiar as atitudes e os valores fundamentais para sermos bem-sucedidos na vida pessoal e profissional. (André Marques, aluno do 2º ano do Curso Profissional Técnico de Energias Renováveis)

- b) o **Centro de Informação Europe Direct de Aveiro (CIEDA)**, inaugurado no dia 27 de fevereiro de 2009, consiste em um espaço de informação e de organização de eventos (congressos, palestras, seminários, debates, etc.) de temas de interesse sobre a Europa (União Europeia, Estados membros, etc.). Este espaço, aberto a toda a comunidade, está envolvido no planeamento e desenvolvimento de atividades e projetos com várias entidades e centros sobre a União Europeia. Diversas entidades nacionais e internacionais consideram o CIEDA, dos dezoito centros existentes em Portugal, o melhor centro de informação sobre a União Europeia e um dos melhores centros espalhados pela Europa, onde existem cerca

de quinhentos. Dos inúmeros compromissos que o centro assume, um dos que ganham maior dimensão é o de continuar a contribuir para a fomentação de uma cidadania europeia ativa e formada e, dos seus inúmeros objetivos, destaca-se a melhoria da qualidade de vida da comunidade escolar, assim como o seu conhecimento sobre o país e sobre a Europa e a implementação de um sistema de gestão de qualidade que promova o desenvolvimento de estratégias de autoavaliação, inovação e mudança e a constante abertura à informação, à inovação pedagógica, científica e tecnológica, bem como a divulgação de experiências inovadoras para a valorização pessoal e cultural.

- c) O **Campo Tecnológico da Região de Aveiro (CATEC)** tem como principal enfoque a área da tecnologia, voltada para a criação e desenvolvimento de produtos inovadores e para a Formação Técnica Especializada. Esta valência encontra-se equipada com uma vertente formativa de prática tecnológica em várias áreas, das quais se destacam: Marketing, Telecomunicações, Eletrónica, Comunicação, Relações Públicas, Organização de Eventos, Manutenção Industrial, Higiene, Segurança do Trabalho e Ambiente, Animação Cultural, Gestão e Programação de Sistemas Informáticos, entre outras. O CATEC surge, também, como um espaço dedicado à Investigação e Desenvolvimento, estando associado a mais de 700 empresas da região aveirense parceiras da AEVA. Por fim, o CATEC tem como objetivo primordial assumir-se como uma referência, na região de Aveiro, de prestação de qualificação técnica e de serviços a pessoas e a empresas que auxiliem na inserção profissional de cidadãos. Como objetivo secundário, o CATEC procura destacar-se como uma referência no setor do desenvolvimento de produtos e na oferta de soluções para empresas e pessoas.
- d) O **Soluções em Novas Tecnologias (Spread.It)** apresenta-se como valência orientada para o desenvolvimento de *software* e criação de soluções inovadoras, aplicadas à educação e formação. O Spread.it também trabalha com organizações das áreas da tecnologia e da inovação e a sua área de atuação inclui a instalação e a manutenção de sistemas informáticos.

- e) **O Parque dos Talentos (PT)** surge como um espaço tecnológico, altamente equipado e qualificado, cuja área ocupa mais de 2000 metros quadrados na região de Aveiro. Neste espaço, está instalada, entre outras, a componente da formação tecnológica da EPA, dos cursos de Apoio à Infância, de Animação Sociocultural e de Ação Educativa, entre outros. O Parque dos Talentos é também um espaço de desenvolvimento de atividades relacionadas com a promoção de eventos (dos quais se destacam festas, animações, atividades lúdicas e cuidados infantis) a pedido de empresas, entidades ou pessoas.
- f) **O CanalCentral – Televisão (CC)** destaca-se como a valência responsável pela produção de conteúdo audiovisual, sobretudo a região de Aveiro. Este canal de televisão regional e generalista tem como objetivo divulgar a região de Aveiro e prestar serviços relacionados com a comunicação global, voltados para a satisfação das necessidades das comunidades, quer a nível nacional, quer internacional. Tratando-se, sobretudo, de um meio de comunicação, o CC foca-se na divulgação de informação de interesse para os cidadãos de onze concelhos da região de Aveiro, estando o conteúdo das emissões orientado sobretudo para a cultura, a informação e o entretenimento.
- g) **Criar, Envolver, Orientar (CEO)** consiste num espaço inovador de inclusão de jovens com necessidades de educação e orientação especiais. Esta secção inclui um apartamento-laboratório, uma oficina criativa, um auditório, bem como vários espaços voltados para a educação, para a saúde, para a reabilitação e o bem-estar. O facto de estar localizado no **Parque dos Talentos** proporciona vantagens únicas, em parte por poder usufruir de todas as facilidades concedidas por este espaço e de todas as condições únicas na prestação de serviços a pessoas com necessidades especiais, especificamente nas áreas de reabilitação (tanto motora como cognitiva), do bem-estar e da saúde mental e física.
- h) **CANAIS – Formação, Publicações, Serviços** surge como a marca destinada a ocupar-se da prestação de serviços nas áreas da formação especializada, consultoria, publicações, turismo, saúde, gastronomia e bem-estar. Encontra-se

envolvida em serviços nas áreas da qualidade, do ambiente e da segurança e faculta estágios profissionais nos mais variados campos e promover ações de empreendedorismo. Através das suas múltiplas parcerias com entidades de renome (nomeadamente universidades, institutos politécnicos e centros de investigação), esta marca colabora, promove e publica estudos e trabalhos de carácter científico e experimental.

- i) o **VougaFabLab – Parque Tecnológico e de Inovação do Vouga** surge como parceiro privilegiado da AEVA, devido ao facto de já ter sido seu acionista, cooperando, desta forma, com a organização em diversos projetos. Neste espaço, decorre a preparação de áreas destinadas ao acolhimento, ao apoio e ao desenvolvimento do setor empresarial. Desta forma, têm vindo a ser criadas áreas para a instalação de equipamentos e materiais para o desenvolvimento de formação e prestação de serviços de forte componente tecnológicas e de I&DT. O **VougaFabLab** tem, também, vindo a apostar na instalação e potenciação de serviços inovadores nas áreas do turismo rural e ambiental, da gastronomia, da saúde e do bem-estar e da reabilitação motora e mental.
- j) O **QER – Qualificação em Eventos e Restauração** está envolvido, como o nome indicia, na formação e na qualificação em desenvolvimento de eventos e em restauração. O QER está sediado no Estádio Municipal de Aveiro e é composto por uma cozinha pedagógica, dois restaurantes e dois bares. O seu principal objetivo é o planeamento de eventos, a nível nacional ou internacional, à medida dos seus parceiros. Neste sentido, trata-se de uma marca que, contando com um hotel que se encontra de momento em construção, servirá a marca de turismo ‘Ria de Aveiro’, no que diz respeito à qualificação e à prestação de serviços.
- k) o **SERVIR – Voluntariado** organiza e desenvolve ações de voluntariado e encontra-se apto a responder às necessidades que vão surgindo, focando-se, particularmente, na Comunidade da Região de Aveiro. Um dos objetivos do SERVIR é consolidar o estatuto do trabalho de voluntariado, afirmando-o como

possibilidade de intervenção qualificada na resolução de problemas de âmbito nacional e internacional. Assim, em parceria com o Serviço de Voluntariado Europeu, promove atividades, a nível nacional e internacional, particularmente no que diz respeito à mobilidade, tendo em vista a criação de possibilidades de emprego.

- 1) o **CQEP – Centro para a Qualificação e o Ensino Profissional**, recentemente aprovado pelo Ministério da Educação e Ciência (através da Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional)., assume-se como uma interface, com ofertas de educação e de formação disponíveis no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, nas respostas às efetivas necessidades de qualificação de jovens e de adultos, tendo em vista o mercado de trabalho. O CQEP tem, entre outras atribuições, a missão de qualificar adultos pelo processo de validação e certificação de competências nas áreas de informação, de orientação e de encaminhamento de jovens.

Aquando da fundação da empresa, a direção estabeleceu um conjunto de valores e de princípios, nos quais se pudesse apoiar, de forma a traçar um futuro bem-sucedido. Estes objetivos, comumente designados de missão, possuem o intuito de expor as metas a que a instituição se compromete tentar alcançar e de dar a conhecer, de forma mais concreta e palpável, os seus ideais.

Missão da AEVA

Pretendemos ser a principal associação portuguesa sem fins lucrativos, promotora da educação e valorização do território, capaz de apresentar soluções globais e à medida destinada à satisfação das necessidades das comunidades local, regional, nacional e internacional. Queremos fazê-lo junto de pessoas, famílias, parceiros, empresas e outras instituições exigentes, criando valor que possa ser acrescentado às comunidades junto das quais atuamos, consciencializando essas comunidades para as boas práticas de intervenção e desenvolvimento social. (AEVA, 2015)

A imagem abaixo expõe a estrutura técnica da AEVA, revelando a sua composição hierárquica e os diferentes níveis de importância de cada setor. A distribuição estratégica em setores facilita exponencialmente o nível de fluidez dos processos laborais, mas o principal ponto que auferi uma aparente simplicidade de comunicação entre os diversos departamentos consiste no facto de estarem todos profundamente interligados e de possuírem vários pontos de contacto entre si.

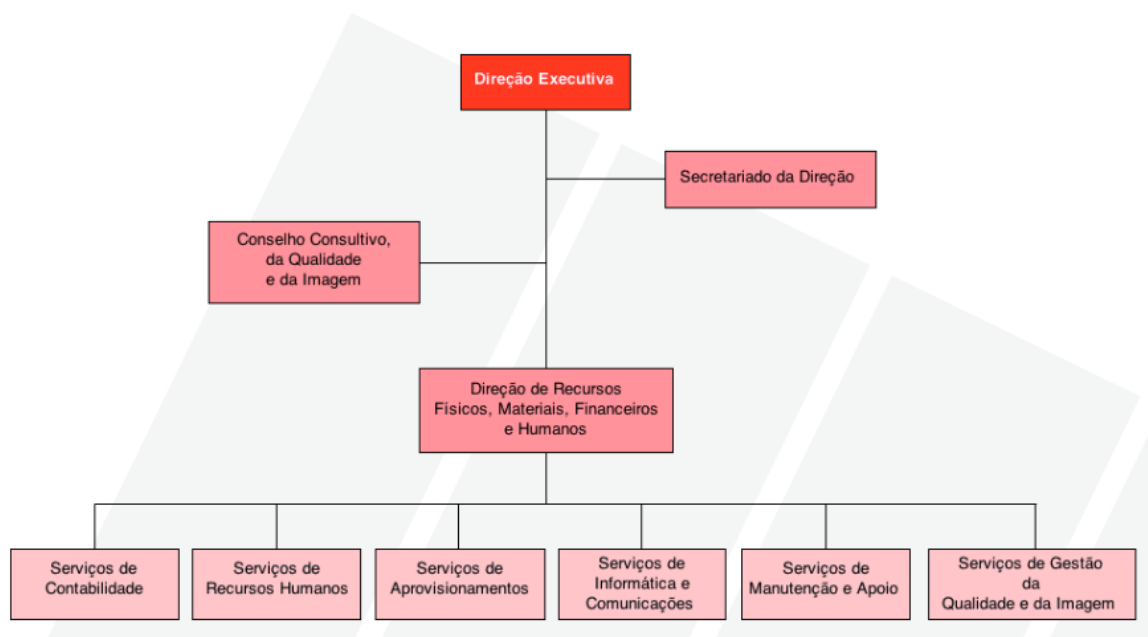


Figura 2 – Organograma da AEVA (fonte: AEVA, 2015)

2. Tarefas realizadas durante o estágio

Cerca de um mês antes de iniciar o estágio, no decurso de uma reunião com a Dr.^a Ana Ribeiro, delineámos um plano de tarefas a desenvolver ao longo de todo o estágio. Assim, e tomando em conta as características do Mestrado no qual me insiro, a Dr.^a Ana Ribeiro definiu um conjunto de atividades que me serviram de roteiro inicial e que eu acabaria por cumprir durante os cinco meses da minha permanência na AEVA.

No primeiro dia de estágio, Dr.^a Ana Ribeiro apresentou-me os colegas de trabalho, com os quais iria partilhar o escritório (a Dr.^a Sandra Lemos e a Dr.^a Susana Barroso) bem

como os restantes funcionários da AEVA. Em seguida, acompanhou-me numa visita guiada a cada departamento da organização permitindo-me, assim, observar o tipo de trabalho aí desenvolvido e, simultaneamente, ter uma ideia abrangente da interação que estabelecem as diversas valências da AEVA.

Foi de extrema utilidade compreender, desde o início, a forma como as diversas marcas da AEVA cooperam entre si, por forma a otimizar o trabalho produzido e a facilitar a comunicação entre funcionários. Observar de perto a maneira como as operações se desenrolavam permitiu, ainda, apreender, com maior facilidade, a globalidade da estrutura e, assim, nela me poder inserir e participar, de forma eficiente e adequada.

2.1 Traduções

O facto de o meu Mestrado ser em Línguas e Relações Empresariais, com enfoque em Inglês e em Espanhol, foi algo que a minha supervisora de estágio teve sempre em consideração, assegurando-se de que as tarefas que eu viria a desenvolver iriam ao encontro das competências desenvolvidas durante o curso.

Por ser tratar de uma organização com projeção internacional, a questão da língua assume-se como um fator ao qual a AEVA atribui extrema importância. Assim, uma das inúmeras tarefas que realizei durante o meu estágio curricular foram, justamente, as traduções. O Inglês e o Espanhol são, indiscutivelmente, as duas línguas mais influentes em todo o mundo, em particular no setor empresarial. Assim, e visto que estas são as minhas línguas de especialização no Mestrado, tive a oportunidade de realizar trabalhos de tradução, de Português para estas duas línguas e vice-versa. Este trabalho de tradução, que mantive praticamente durante toda a duração do estágio, permitiu-me contactar com diversos tipos de textos e com diversos fins, podendo dividir-se em duas grandes categorias: tradução de textos formais e tradução de textos informais. Devido ao facto de estes documentos serem de índoles diferentes, o tipo de abordagem à tradução dos mesmos foi, consequentemente, diferente também.

No que concerne a textos formais, a AEVA lida com diversas empresas e entidades, tanto a nível local, como a nível internacional, relativamente a diversos assuntos, sejam eles processos de mobilidade de alunos e de estagiários, marcação de eventos, palestras, etc. Boa parte do trabalho por mim realizado, no âmbito da tradução, distribui-se por documentos

diversos. Com efeito, efetuei traduções de *curricula*, de mandatos, de certificados, de textos de caráter científico e de documentação geral das empresas. Este tipo de textos exigiu um trabalho minucioso, com especial enfoque no léxico.

Outra tarefa recorrente ao longo do estágio, prendeu-se com a tradução de textos informais (mensagens, emails, posters, *fliers*) cuja importância principal reside na semântica; desta forma, ocorrências como trocadilhos ou duplos sentidos, por exemplo, são situações que ocorrem de vez em quando e cuja tradução merece especial atenção. Neste caso, uma tradução semântica literal acabaria por fazer com que se perdesse a intenção da ocorrência em questão (que é a sua função principal), pelo que se torna necessário fazer uma adaptação da mensagem ou encontrar um seu equivalente na outra língua. Este procedimento nem sempre é fácil, já que depende muito da sensibilidade do tradutor, cabendo-lhe, pois, a responsabilidade de fazer com que o sentido original da mensagem se mantenha, ainda que tenha que efetuar algumas alterações lexicais.

MOVILIDAD ERASMUS + VET

COMPROMISO DE CALIDAD

Obligaciones de la Organización de Envío

- *Elegir países de destino y países anfitriones pareceros adecuados, duraciones de proyectos e contenido de colocación para alcanzar los objetivos de aprendizaje deseados.*
- *Escoger los estudiantes y los profesores que van a participar y otros profesionales tras un método de criterios de selección claro y definido.*
- *Definir los resultados previstos del aprendizaje del período de movilidad por lo que respecta a conocimiento, aptitudes y competencias que serán desarrollados.*
- *Por si es enviado un alumno o profesor u otro profesional que tenga alguna barrera de movilidad, hay que hacer planes especiales para esos individuos (por ejemplo, los que tengan necesidades especiales o discapacidades físicas).*
- *Preparar los participantes en colaboración con las organizaciones colaboradoras para la vida práctica, profesional y cultural del país de acogida, particularmente mediante una enseñanza de la lengua personalizada con el objetivo de cubrir sus necesidades.*
- *Gestionar los elementos prácticos sobre la movilidad, cuidando la organización de viaje, alojamiento, seguros necesarios, seguridad y protección, aplicaciones visa, seguridad social,*

Figura 3 – Exemplo de uma tradução (para espanhol)

2.2 Documentos de mobilidade

A AEVA surge como uma organização envolvida em vários setores e em vários campos, não se limitando a ser uma entidade unidimensional. No âmbito da educação, a organização está envolvida em processos de mobilidade e de intercâmbio de alunos, ora enviando-os para empresas e escolas no estrangeiro, ora acolhendo discentes ou estagiários estrangeiros em empresas locais ou diretamente na AEVA. Assim, através de múltiplas parcerias e acordos com entidades externas, a AEVA dispõe de um leque de países europeus

nos quais tem facilidade em colocar estagiários e de uma panóplia de instituições que proporcionam estágios com boas condições, graças às relações e aos laços de confiança entre os parceiros. Os **mandatos**, documentos que estabelecem justamente esse acordo entre a AEVA e o parceiro de mobilidade, são assinados pelas duas entidades, aceitando ambas as partes ser parceiras num determinado projeto:

A mandate is a bilateral agreement between the coordinating organisation and each partner organisation taking part in an Erasmus+ project by which the partner organisation authorizes the coordinating organisation to act on its behalf in matters related to the project implementation. (EC, 2017)

Uma das tarefas das várias tarefas que me foram atribuídas consistiu, precisamente em reencher este tipo de documentos, com os dados legais da AEVA e dos seus representantes. Estar envolvido na elaboração destes mandatos possibilitou que me inteirasse de todas as circunstâncias e implicações que subjazem ao complexo processo de concretização de uma parceria. Esta atividade revelou-se muito positiva, porquanto me incutiu um verdadeiro sentido de responsabilidade: estava perante documentos oficiais que tinham de ser tratados com seriedade e cautela porque deveriam ser assinados pelos responsáveis das duas entidades.

MANDATE¹

I, the undersigned,

Jorge Manuel de Almeida Castro and Cláudia Margarida Matos – Vice Presidents

representing,

Associação para a Educação e Valorização da Região de Aveiro - AEVA

Non-Profit Organization

N/A

R Dr. Francisco Neves – Barrocas – apt. 567 – 3800-510 Aveiro - Portugal.

504 688 880,

hereinafter referred to as "the partner organisation" or "my organisation",

for the purposes of participating in the project [Title] under the Erasmus+ programme
(hereinafter referred to as "the project")

hereby:

1. Mandate

GESTAMP TECHNOLOGY INSTITUTE

LIMITED SOCIETY

B95799607

Parque Empresarial Boroa, Parcela A2-2,

Amorebieta-Etxano, Vizcaya.

BASQUE COUNTRY, SPAIN

represented by Manuel de La Flor Riberas, HR Director

Figura 4 - Exemplo de Mandato

2.3 Supervisionamento de estagiários

Como já referi anteriormente, a AEVA é uma entidade aberta ao exterior e com inúmeras parcerias ao nível do intercâmbio de alunos e de estagiários. Dos muitos estagiários que chegam, a AEVA integra alguns na sua própria organização e outros em empresas da região de Aveiro, de forma a encontrar o local ideal para um estágio bem-sucedido. Neste sentido, praticamente todos os meses chegam e partem estagiários novos, dos mais variados países (Espanha, Itália, Finlândia, Estónia, etc.) e, por não estarem familiarizados com a nova realidade em que estão inseridos, é crucial auxiliá-los na sua integração, para que esta não aconteça de forma abrupta. A questão da comunicação pode revelar-se, também, um obstáculo, durante o diálogo com as empresas, já que nem todos os estagiários são fluentes em português e nem todos os responsáveis das empresas que os recebem são fluentes em

inglês, pelo que é importante a presença de alguém para fazer a ponte entre as duas partes, em caso de haver falhas no que à comunicação diz respeito.

Assim, no âmbito do estágio, foi-me atribuído esse papel: eu era a pessoa de contacto da AEVA, responsável por acompanhar e auxiliar os estagiários estrangeiros nas visitas às empresas nas quais foram colocados. Durante essas visitas, um elemento da empresa acolhedora encarregava-se de fazer a apresentação, mostrando as instalações, dando a conhecer a sua história, explanando o trabalho desenvolvido nos vários setores e as etapas e processos de produção. Para que não existissem quaisquer entraves à comunicação e para que os estagiários estrangeiros pudessem compreender plenamente a informação que iam recebendo, tive a função de articular com a pessoa responsável no sentido de auxiliar na transmissão da mensagem em inglês, agindo como intérprete. Esta atividade foi, sem dúvida, de extremo interesse e utilidade, por diversos motivos. Antes de mais, porque tive a oportunidade de aplicar, em contexto real, conhecimento linguísticos e competências adquiridas durante o curso (Inglês – Projeto de Aplicação, Espanhol – Projeto de Aplicação, Português – Projeto de Aplicações e Línguas nas Relações Empresariais); por outro lado, pude esclarecer dúvidas que os estagiários foram expondo sobre Portugal, ao nível da cultura, da política e da economia e de lhes ensinar algumas palavras em português, fazendo uso, novamente, de aptidões obtidas durante o Mestrado em Línguas e Relações Empresariais, por exemplo, nas Unidades Curriculares de Relações Interculturais e de Relações Político-Culturais.



Figura 5 - Visita à empresa Megadies



Figura 6 - Visita à Fabrica da Ciência



Figura 7 - Visita à empresa AZ Mecatrónica

2.4 Reuniões com parceiros

O processo de colocação de estagiários em empresas estrangeiras é um procedimento demorado, sofrendo, por vezes, algumas alterações. É, portanto, imperativo ter reuniões, periodicamente, com os parceiros, de forma a assegurar que os processos *se encontram* bem encaminhados e que as duas partes estão a par das ocorrências. *Durante essas* reuniões, *acertam-se questões de vária ordem*: a empresa onde o estagiário será colocado (de forma a que a empresa se enquadre no perfil do aluno e na sua área), a duração do estágio, a questão do alojamento e da alimentação e aspetos relacionados com o seguro, passaportes, documentação, etc.

Desta forma, representando a AEVA, tive a oportunidade de dialogar (por Skype) com representantes da Turquia, responsáveis por colocar alunos de universidades do país em empresas portuguesas, que apresentaram o perfil e o currículo dos discentes interessados em realizar um período de mobilidade em Portugal; depois de agrupar os alunos, de acordo com a sua área de formação, o passo seguinte consistiu em fazer uma sondagem das empresas locais que se enquadravam e que operavam nessas mesmas áreas e averiguar se a AEVA já tinha algum tipo de parceria com essas entidades ou se era necessário estabelecer contacto a partir do zero. No sentido de averiguar que empresas poderiam acolher estes alunos, contactei empresas do concelho de Aveiro, de acordo com o seu campo de atuação, com o intuito de colocar todos os estagiários estrangeiros em empresas adequadas às competências dos seus cursos.

Estas reuniões periódicas foram muito úteis, pois contribuíram, de maneira clara, para me incutir sentido de responsabilidade (ser o representante da AEVA), espírito de autonomia (visto que estava sozinho e não tinha a quem recorrer em caso de necessidade). Permitiram-me, ainda, aplicar conhecimentos e competências obtidos na Unidade Curricular de Línguas nas Relações Empresariais.

2.4 Compilação dos estagiários da AEVA

A AEVA envia, todos os anos, alunos para estagiarem em empresas no estrangeiro. Assim, a minha orientadora, a Dr^a Ana Ribeiro, solicitou-me que fizesse uma compilação de todos os estagiários que a AEVA enviou, em períodos de mobilidade, para o estrangeiro. Para além da tarefa que me foi solicitada, tomei a iniciativa de fazer uma análise com base na evolução da popularidade deste tipo de intercâmbio e analisar os países mais escolhidos, as principais áreas de formação desses alunos e as empresas nas quais foram colocados.

Esta tarefa foi das que se revelou mais árdua, devido à dificuldade em reunir toda a informação necessária à posterior análise dos dados. O início dos processos de intercâmbio, na AEVA, remonta a 2000, pelo que muita informação já se havia perdido. Ainda assim, foi possível recuperar elementos suficientes de forma a fazer uma análise fiável dos dados posteriormente obtidos.

2.5 Palestra a alunos sobre Espanha

Espanha é dos destinos mais requisitados pelos alunos no que diz respeito à realização de estágios. Neste sentido, foi-me solicitado que desse uma pequena palestra a jovens alunos que estavam prestes a iniciar o seu período de intercâmbio naquele país, devido ao facto de o espanhol ser uma das línguas de especialização da minha Licenciatura e do meu Mestrado e de já ter estado inúmeras vezes no país. Esta atividade foi, para mim, das experiências que mais me inspiraram, devido ao facto de poder fazer uma exposição sobre os aspetos culturais de Espanha, bem como sobre as características do seu idioma.

Durante esta palestra abordei temas inerentes ao panorama cultural de Espanha, fazendo incidir o meu discurso sobre assuntos tais como comidas típicas, horários das refeições, formas de tratamento e diferenças regionais. Para além disso, também transmiti aos alunos algum vocabulário básico importante, expressões idiomáticas comuns e questões de pronúncia. Um dos aspetos que fiz questão de realçar prendeu-se com as diferenças e as semelhanças culturais e sociais entre os dois países (Portugal e Espanha), com o intuito de os ajudar a lidar com situações e experiências novas.

Concluí a minha exposição com uma sessão de perguntas e respostas, a fim de elucidar as dúvidas dos alunos e esclarecer as suas curiosidades.

II.

REVISÃO DA LITERATURA

Revisão da literatura

No presente relatório, considereei essencial debruçar-me sobre conceitos incontornáveis como o multiculturalismo e a importância da abertura à inclusão social. Considerei abordar esta vertente da cultura por se tratar de um tema bastante atual e de se enquadrar nos valores europeístas da AEVA.

A AEVA começou por ser uma organização focada em Aveiro e nas suas comunidades, como já foi referido. No entanto, a preocupação em expandir os seus horizontes e alargar o seu âmbito de atuação tem vindo a ser algo no qual a entidade se tem focado. Neste sentido, a preocupação com a Europa e todos os assuntos que a ela dizem respeito (União Europeia, Estados-membros, atualidade europeia, etc.) é um dos principais enfoques da organização.

De uma forma ou de outra, a maioria das tarefas que realizei durante os cinco meses de estágio teve em comum o facto de estar relacionada ou com outras línguas europeias (inglês, espanhol), ou com outras culturas europeias (Espanha, Itália, Estónia, etc.)

1.Cultura

Para se compreender de forma plena o conceito de *multiculturalismo* e todas as questões que a ele estão subjacentes, é necessário entender o conceito de *cultura*, como este

tem evoluído e como se aplica, nos dias de hoje, às sociedades modernas. Cultura é um conceito abrangente, cuja definição tende a variar bastante de autor para autor. Gert Hofstede, um dos especialistas mais conceituados que se debruçou sobre este tema, define cultura como «the collective programming of the mind that distinguishes the members of one group or category of people from others» (Hofstede, 2012).

Hofstede, 2010, afirma que existem cinco competências culturais que estão na base da comunicação e que auxiliam na descrição comportamental aquando da interação entre pessoas de culturas diferentes:

a) empatia cultural

Este parâmetro avalia a capacidade de um indivíduo se identificar com comportamentos, ideias ou sentimentos de pessoas provenientes de meios culturais diferentes. Aos olhos do autor, é fulcral fazer um esforço por compreender as culturas com as quais temos contacto, de forma a promover uma interação respeitosa e agradável.

b) mente aberta

Neste ponto, o autor ressalta a importância de se manter um pensamento aberto e livre de preconceito quando se conhece pessoas fora do seu contexto cultural e cujos costumes, valores e tradições possam ser diferentes. À semelhança da empatia cultural, torna-se vital não partir com qualquer tipo de ideias formadas, aquando do contacto com pessoas de culturas distintas.

c) iniciativa social

Hofstede atribui extrema importância à iniciativa social, devido ao facto de, por vezes, o diálogo intercultural não se estabelecer, devido a uma postura demasiado passiva por uma das partes. Assim, torna-se essencial manter uma atitude proativa e tomar iniciativa aquando da interação cultural, de forma a facilitar o diálogo e conhecer pessoas de outras culturas com maior facilidade.

d) estabilidade emocional

Ter a capacidade de se manter calmo e a frieza mental de reagir bem em situações stressantes adversas é uma qualidade importante, de acordo com a análise do autor. Quando um indivíduo é inserido num contexto cultural diferente, é normal que se depare com situações que causem algum desconforto emocional. Para além disso, é necessário perceber que diferentes culturas têm diferentes recursos e diferentes meios, pelo que se requer um nível de estabilidade psicológica durante o processo de adaptação.

e) flexibilidade

«It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent that survives. It is the one that is most adaptable to change.» (Megginson, 1963). A capacidade de adaptação comportamental, mediante situações inesperadas ou desconhecidas, é outro dos aspetos que Hofstede valoriza no seu estudo sobre a cultura. O autor especifica a necessidade de o indivíduo mudar de comportamento ou de estratégias, quando se aborda alguém, devido ao facto de as expectativas e as reações mudarem de cultura para cultura.

Em pleno século XXI, um século pautado pela instabilidade social e por conflitos de diversas ordens, aspetos fundamentais, como a compreensão cultural, tendem a ser negligenciados, o que, em última análise, acaba por gerar problemas entre nações. Um exemplo disto é a questão da burca, uma indumentária feminina característica do Islão, cujo uso a França (alegando que cobrir a cara não representa ideais de igualdade entre homens e mulheres) proibiu em letra de lei, que já foi classificada como intolerante no que diz respeito àquela religião. Independentemente de essa tomada de decisão, por parte do governo francês, ser justificada ou não, o facto é que a instabilidade diplomática e a sensação de insegurança não eram tão evidentes desde o fim da Guerra Fria, devido, sobretudo, à falta de diálogo intercultural.

Em 1908, Israel Zangwill, um escritor e dramaturgo britânico, escreveu uma peça intitulada *The Melting Pot*, que conta a história de um imigrante judeu russo que pretende emigrar para os Estados Unidos. Zangwill deu nome a um conceito que passaria a ser unanimemente adotado por historiadores. O dicionário Merriam-Webster define *melting pot*

como «a place where a variety of races, cultures, or individuals assimilate into a cohesive whole» e a Professora Sonia da Universidade de Massachussetts Amherst, como «a model that maintains that differences need to be wiped out to form an amalgam that is uniquely American but without traces of the original cultures (Nieto, 1992)». Este conceito, que teve origem na época da fundação dos atuais Estados Unidos da América, tem, como intuito, fazer transparecer a ideia de uma sociedade onde culturas, etnias, religiões, valores diferentes podem mesclar-se e coexistir em paz, apesar das suas diferenças individuais. Sonia Nieto vai mais além e afirma que as diferenças individuais têm de ser postas de lado em prol do bem maior, a sociedade como um todo. Creio que é interessante ressaltar a questão do ‘todo coesivo’, ideal que se tem vindo a perder por os líderes mundiais e países, em geral, se terem, paulatinamente, voltado para si mesmos, devido a fatores externos, tais como instabilidade social, clima de guerra e conflitos religiosos, causados, por exemplo, pelo espoletar da Primavera Árabe da Síria.

The different levels of culture

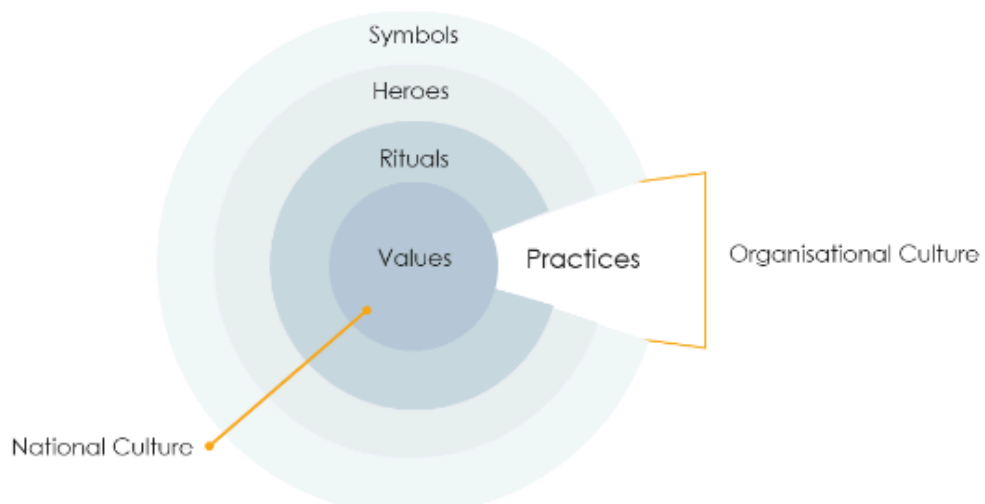


Figura 8 - Os diferentes níveis de cultura

**Hofstede, 1980, «Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values»;
«Cultures and Organizations: Software of the Mind, Third Edition (Business Skills and Development;
- 2010)**

2.Multiculturalismo

Multiculturalismo é um conceito que ganhou particular destaque no século XXI, devido ao facto de questões como diálogo cultural e melhor compreensão do outro terem vindo a ganhar relevância e a tornarem-se numa necessidade cada vez maior. À medida que o mundo vai sendo uma realidade cada vez mais global e interligada, é mais difícil a existência de culturas completamente inclusivas e fechadas ao exterior, pelo que a abertura de umas culturas a outras se torna inevitável.

Semprini, 1999, aborda esta temática, tomando como exemplo os Estados Unidos da América, devido ao seu passado e ao facto de as diferenças culturais fazerem parte da sua história e da sua fundação. Neste sentido, o autor sublinha que este país atravessou um conflito cultural com o massacre dos povos indígenas que habitavam o continente antes de os colonizadores terem chegado e, mais tarde, com o problema de racismo para com cidadãos negros, que teve origem durante o processo de escravatura e cujas repercussões se estendem até aos dias de hoje. Analisar a evolução de um país tendo em conta os aspetos culturais e o seu passado histórico é importante para perceber por que motivo em certos países divergências culturais são mais evidentes do que em outros e é fundamental aceitar que estes problemas fazem parte de um passado extremamente recente, razão pela qual é de máxima importância receber o diálogo cultural de braços abertos e aceitar os resultados que advêm deste cruzamento entre povos e culturas, em nome do bem maior. Um dos fatores que, para o autor, está na base de grande parte dos conflitos interculturais é a educação.

A educação tem igualmente a missão de conduzir a pessoa ao pleno amadurecimento de suas capacidades. Ao permitir-lhe forjar seu espírito crítico e escolher de modo autónomo entre várias possibilidades aquela que melhor lhe convém, a escola é a segunda instancia libertadora do indivíduo. (p. 46)

Como o autor ilustra, à escola cabe o importante papel de atuar como meio condutor do raciocínio e auxiliar na formação de um pensamento reflexivo e de uma consciência crítica. Jovens que são ensinados a aceitar a diferença e a conviver com diferentes culturas

desde a sua formação escolar vão tornar-se adultos com uma mentalidade mais aberta a aceitar e a promover culturas diferentes.

Parekh, 1999, destaca a década de 70 como o despoletar do movimento multicultural, começando pelo Canadá e pela Austrália e alargando-se depois aos Estados Unidos, ao Reino Unido, à Alemanha e a outros países:

Multiculturalism is best understood neither as a political doctrine with a programmatic content nor a philosophical school with a distinct theory of man's place in the world but as a perspective on or a way of viewing human life. Its central insights are three, each of which is sometimes misinterpreted by its advocates and needs to be carefully reformulated if it is to carry conviction. (Parekh, 1999)

Segundo este teólogo, mais que uma doutrina política ou uma escola filosófica, o multiculturalismo é, acima de tudo, uma forma de ver a vida humana. A seu ver, este conceito é baseado em três pilares fundamentais:

- a) o primeiro desses pilares residiria no facto de os seres humanos estarem enraizados culturalmente, na medida em que nascem num determinado contexto cultural e estabelecem relações sociais com base num determinado sistema cultural, não querendo com isto afirmar que não há a possibilidade de ir além dos parâmetros abrangidos por este hipotético sistema, mas que é difícil escapar à sua influência e ao seu alcance, pelo facto de estar presente em toda a nossa vida. Assim, devido à grande influência que o primeiro contacto cultural exerce, por vezes torna-se uma tarefa árdua, para um indivíduo, ter um pensamento imparcial e olhar de forma crítica para a sua cultura;
- b) em segundo lugar, o facto de cada cultura ter os próprios sistemas de significados e ideais de boa qualidade de vida. De acordo com o autor, cada sistema cultural é limitado no sentido de reunir emoções e capacidades humanas, captando apenas parte do que é a essência humana, necessitando, assim, de outras culturas para auxiliar na sua compreensão e expandir os seus horizontes. Não quer com isto insinuar que um indivíduo não pode ter uma vida boa dentro exclusivamente da sua cultura (apesar de, nos dias de hoje, ser virtualmente impossível devido ao facto de grande parte das culturas terem influências de outras), mas que tem maior

probabilidade de se tornar um ser humano mais rico intelectualmente se tiver acesso a outras;

- c) o terceiro e último pilar é o facto de todas serem, na sua essência, plurais, e de a sua identidade ser de carácter aberto e fluído. O autor afirma que, de forma consciente ou inconsciente, todas as culturas interagem e, em consequência, recebem e transmitem traços culturais que passarão a fazer parte dos seus valores e costumes culturais. As culturas são compostas por humanos e, como seres sociais que são, a necessidade de interação intercultural é inevitável. O autor não pretende defender a ideia de que as culturas não têm também poder de autodeterminação e características próprias, mas a sua verdadeira natureza é de carácter multicultural.

De acordo com Kymlicka, 1995, existem dois tipos de multiculturalismo: estados multinacionais e estados poliétnicos. Enquanto que os estados multinacionais são estados nos quais vive uma minoria nacional, podendo tratar-se de um grupo com uma língua, cultura, território diferenciados, os estados poliétnicos, por sua vez, são estados nos quais ocorrem fenómenos de imigração. Trata-se, portanto, de grupos étnicos e não de grupos nacionais, por terem cultura e língua, mas nenhum território definido. Devido ao facto de terem imigrado, é comum este tipo de grupos ser integrado na sociedade já existente, enquanto que os grupos nacionais tendem a destacar-se e a ressaltar alguma soberania, já que, por norma, é o Estado que vai ao seu encontro.

Infelizmente, devido a recentes eventos de radicalismos, sobretudo após o 11 de setembro, muitos especialistas têm vindo a olhar para esta temática com alguma apreensão, chegando inclusivamente a questionar a hipótese de ser um ideal falhado e de, contrariamente aos seus valores, estar a contribuir para um aumento de segregação e de exclusão social.

Modood, 2013, afirma que o multiculturalismo não só não morreu como há, atualmente, uma necessidade emergente de haver diálogo cultural a fim de resolver problemas criados pela falta de tolerância. Para o autor, o multiculturalismo é um «mode of integration that deals not just with individuals but also group» (Modood, 2013, 160),

acrescentando a este modo de integração a assimilação, a integração individualista e o cosmopolitismo.

Each approach has a particular conception of equal citizenship, though the value of each can only be realized if it is not imposed but is preferred choice of minority individuals and groups, who, of course, being 'multi', are bound to choose differently (Modood, 2013, p. 166)

Para Tariq Modood, cada situação requer uma determinada abordagem e a consequente aplicação de um determinado modo, de acordo com as suas circunstâncias. Assim, para o autor, a hipotética crise que o multiculturalismo está a atravessar deve-se à «crise de secularismo» gerada pela integração de muçulmanos na Europa. O teólogo defende que a atribuição do estatuto de religião, em vários países da Europa, ao islamismo e o súbito aumento na imigração na Europa Ocidental são motivos para promover o secularismo moderado, de forma a incorporar a nova pluralidade religiosa que se vive no berço europeu.

3.Plurilinguismo

É praticamente impossível falar de cultura sem falar de língua. O mundo está globalizado, de tal maneira que todos os mercados se encontram interligados, de uma maneira ou de outra, pelo que o domínio de idiomas passou a ser uma preocupação grande, tendo sido conferida especial atenção à aprendizagem de mais de uma língua na formação escolar de alunos. O aumento do intercâmbio cultural leva a um aumento do intercâmbio linguístico, o que faz com que idiomas estrangeiros façam parte do quotidiano de pessoas com maior facilidade do que no passado. Este aumento do fluxo linguístico dá a possibilidade de instituições, organismos e empresas abrirem as portas ao plurilinguismo e a pessoas que dominem mais que uma língua.

A competência plurilingue e pluricultural refere-se à habilidade de usar línguas para propósitos de comunicação e tomar parte em interação intercultural, onde uma pessoa vista como um agente social

tem proficiência, de níveis variados, em diversas línguas e experiência de diversas culturas. (CONSELHO da EUROPA, 2001, p. 168).

Gonçalves e Andrade, 2007, debruçaram-se sobre esta temática, defendendo a expansão e a promoção do plurilinguismo e, simultaneamente, destacando os seus efeitos positivos que constituem uma mais-valia para a construção de uma identidade cívica que se gera através da exposição a culturas e línguas diferentes. As autoras afirmam que a abertura ao plurilinguismo se traduz num enriquecimento pessoal significativo e num alargamento de horizontes, mais concretamente numa visão mais moderna e compreensiva do mundo e de diferenças em geral.

III.

ABERTURA AO MULTICULTURALISMO – UMA ANÁLISE

1. Metodologia

Numa altura em que questões como a abertura cultural, o encerramento de fronteiras e a desagregação social são cada vez mais debatidos, em pleno século XXI, tanto dentro como fora da União Europeia, as empresas começam a aperceber-se das vantagens que representa manter uma mentalidade inclusiva e da importância para o futuro da empresa em estabelecer parcerias e manter boas relações com entidades a nível internacional.

Assim, pareceu-me de toda a pertinência proceder a uma análise reflexiva sobre a importância de uma abertura ao multiculturalismo por parte da AEVA (uma entidade assumidamente voltada para a União Europeia e para todos os assuntos que envolvem a Europa), ponderando de que forma essa abertura se concretiza, quer no presente, quer no futuro da organização. Para tal, analisei os dados obtidos (que puderam ser recuperados) dos programas de mobilidade, de forma a perceber como o nível de enfoque, neste tipo de projeto, tem vindo a ser feito e o grau de aceitação entre os alunos.

O estudo realizado visa analisar o grau de progressão e de sucesso dos programas de mobilidade de alunos, tentando compreender se a AEVA tem vindo a explorar com sucesso esta abertura ao multiculturalismo.

De forma a ter uma perceção mais completa das consequências práticas da abertura multicultural da AEVA, optei por realizar uma análise quantitativa e uma análise qualitativa,

podendo comparar e contrapor as duas e verificar se é possível estabelecer algum tipo de linha de raciocínio entre ambas.

Começando por uma análise de carácter quantitativo, compilei todos os dados referentes a alunos da Escola Profissional de Aveiro, uma das valências da AEVA, que fizeram programas de intercâmbio em países estrangeiros. Devido ao facto de o início destes processos remontar a 2000, alguns dados dos anos iniciais já se haviam perdido. No entanto, a grande maioria conseguiu ser recuperada e analisada, fazendo com que os resultados posteriormente obtidos pudessem ser considerados fiáveis. Assim, reuni informações dos alunos relativas à sua área de formação, ao país no qual realizaram o estágio e à empresa onde ficaram colocados. Posteriormente, analisei a margem de evolução ao longo dos anos do número de alunos que escolheram fazer este tipo de programa de mobilidade e verifiquei se havia algum tipo de tendência relativamente a qualquer padrão.

Relativamente à metodologia de carácter qualitativo, realizei um trabalho de interpretação e de análise dos depoimentos dos alunos que fizeram parte dos programas de mobilidade, com o intuito de perceber a sua verdadeira opinião sobre a experiência e que aspetos e fatores relevantes são de destacar.

2. Principais resultados

A AEVA tem vindo a desenvolver uma aposta muito forte no multiculturalismo e na abertura cultural da sua organização, ao longo dos últimos anos. Esta iniciativa prende-se com o facto de a Direção compreender que a inclusão social e o diálogo cultural são dois pontos que merecem especial atenção, mormente numa altura tão delicada a nível social.

A AEVA compreende que a resposta para o futuro passa pelo intercâmbio cultural e pela aceitação e promoção de culturas e valores diferentes. Como forma de espalhar uma mentalidade abrangente e de inclusão social, a AEVA tomou a iniciativa de organizar várias atividades para celebrar o multiculturalismo, tais como o planeamento de uma Semana Intercultural «Refugiados: Pessoas como Nós», com o objetivo de sensibilizar os cidadãos para o problema social que o Médio Oriente está a atravessar e com a intenção de fomentar um espírito consciente entre os jovens; a projeção do documentário «Europa: A Terra da

Humanidade», onde se propaga a ideia de que a Europa é um continente onde culturas diferentes podem coexistir em paz; a comemoração do Dia da Europa (9 de maio), celebrando o 30º aniversário do programa Erasmus e os valores multiculturais por ele defendidos; a organização do seminário «Debater a Europa» no dia 2 de dezembro, que contou com a intervenção de várias figuras públicas (políticos, professores universitários, diretores executivos, etc.) sobre temas atuais, relativos à Europa, os benefícios que a adesão à União Europeia trouxeram a Portugal (maior facilidade de entrada em mercados, de acessibilidade a outras culturas, de afluência de valores, pensamentos e normas diferentes, etc.)

A diversidade cultural constitui grande riqueza para os indivíduos e as sociedades. A proteção, promoção e manutenção da diversidade cultural é condição essencial para o desenvolvimento sustentável em benefício das gerações atuais e futuras. (*Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais*, 2005)

Num período de exclusão social, em que países (Estados Unidos, com a limitação na entrada de emigrantes; Inglaterra, com a intenção de saída da União Europeia; o regime ditatorial opressivo da Coreia do Norte, etc.) se estão a voltar para si mesmos, é fulcral inculcar na geração futura uma mentalidade de abertura e de inclusão.

A UNESCO (2005) defende, na sua *Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais*, que «a diversidade cultural é uma característica essencial da Humanidade» e que «a diversidade cultural constitui património comum da Humanidade, a ser valorizada e cultivada em benefício de todos», destacando, assim, a necessidade imperiosa de, não só se preservar o multiculturalismo como também difundi-lo e promovê-lo entre todas as comunidades.

Um dos dados mais importantes que refletem o sucesso da aposta nos programas de mobilidade é o grau de adesão, por parte dos alunos, aos mesmos. Numa primeira etapa, é possível notar que o projeto teve um arranque gradual, por se tratar de uma iniciativa nova e por existir ainda alguma incerteza quanto à sua natureza. Saliente-se que, no que concerne o programa Erasmus, ainda que tenha começado em 1986, apenas em 1995 foram tomadas medidas no sentido de facilitar e tornar mais acessível este projeto, pelo que o programa

Erasmus+, hoje tão popular, é fruto de um processo gradual e, por isso, o resultado final que hoje conhecemos é relativamente recente. No entanto, a partir de 2012, a taxa de adesão subiu exponencialmente, demonstrando, desta forma, que o projeto está a alcançar altos níveis de sucesso entre os alunos. Este aumento da taxa de adesão pode dever-se ao facto de a AEVA defender e promover uma cidadania europeia (através de palestras, projetos, seminários, etc.) entre os alunos e de ressaltar a importância do diálogo intercultural entre países. Este incentivo leva os alunos a fazerem estágios no estrangeiro.

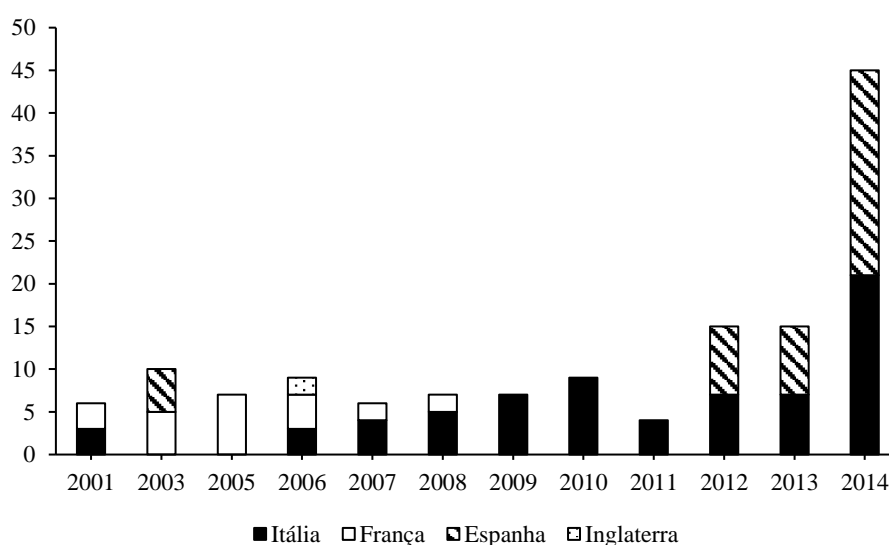


Figura 9 - Quantidade de alunos por país de destino

A questão do país de destino é um ponto que merece a pena ser avaliado na análise dos estagiários. É possível constatar que, dos quatro países de eleição, Inglaterra apenas acolheu 2% dos estagiários que a AEVA enviou. Este fator é, em meu entender, de extremo interesse, tendo em conta que o inglês é a língua mais ensinada na escola, seguida do espanhol. No entanto, apesar de os alunos sentirem menor preparação e fluência em espanhol, francês e italiano, a ausência de domínio linguístico não se revelou um fator impeditivo à sua preferência por estes países. A meu ver, a principal razão para os alunos terem optado por estes países, em detrimento da Inglaterra ou de outros países europeus, reside na proximidade cultural. Espanha, França e Itália compartilham línguas nascidas da mesma língua-mãe, o latim, existindo, assim, um fator comum entre eles. A questão

geográfica é também um fator comum a estes quatro países, que integram a Europa mediterrânica e constituem um fator de extrema importância no momento de escolher o destino do estágio. Também a questão cultural parece influenciar – e muito – o processo de eleição, visto que, entre estes cinco países, Inglaterra é o país que mais se diferencia dos restantes devido à sua cultura menos continental e mais reservada. França, Portugal, Espanha e Itália partilham mais semelhanças neste aspeto (alimentação, forma de estar, normas, etc.), o que facilita a transição e a adaptação dos alunos a essa nova realidade.

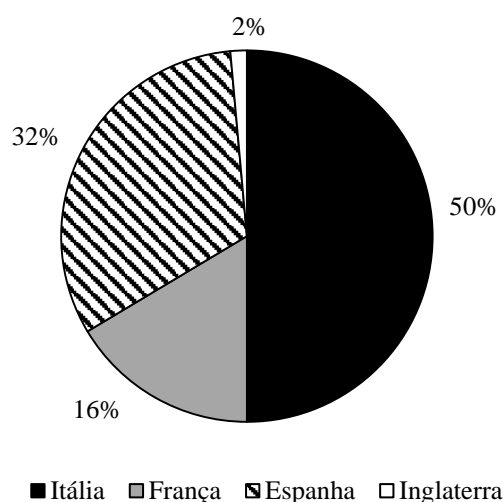


Figura 10 - Percentagem de alunos por país de destino

Relativamente ao curso de formação cujos alunos realizaram programas de intercâmbio, é interessante salientar o facto de haver uma grande quantidade de discentes de cursos muito diferentes (desde Gestão Desportivo a Apoio à Infância a Energias Renováveis), o que demonstra que a área de formação não condiciona a adesão a projetos de mobilidade. É também importante ressaltar que o aumento da popularidade destes programas de mobilidade foi tal que, desde 2012, seis novos cursos aderiram pela primeira vez a este projeto (três deles em 2014), o que vem ao encontro da ideia de que o gradual sucesso do programa vai cativando cada vez mais alunos de cada vez mais cursos a integrarem-no.

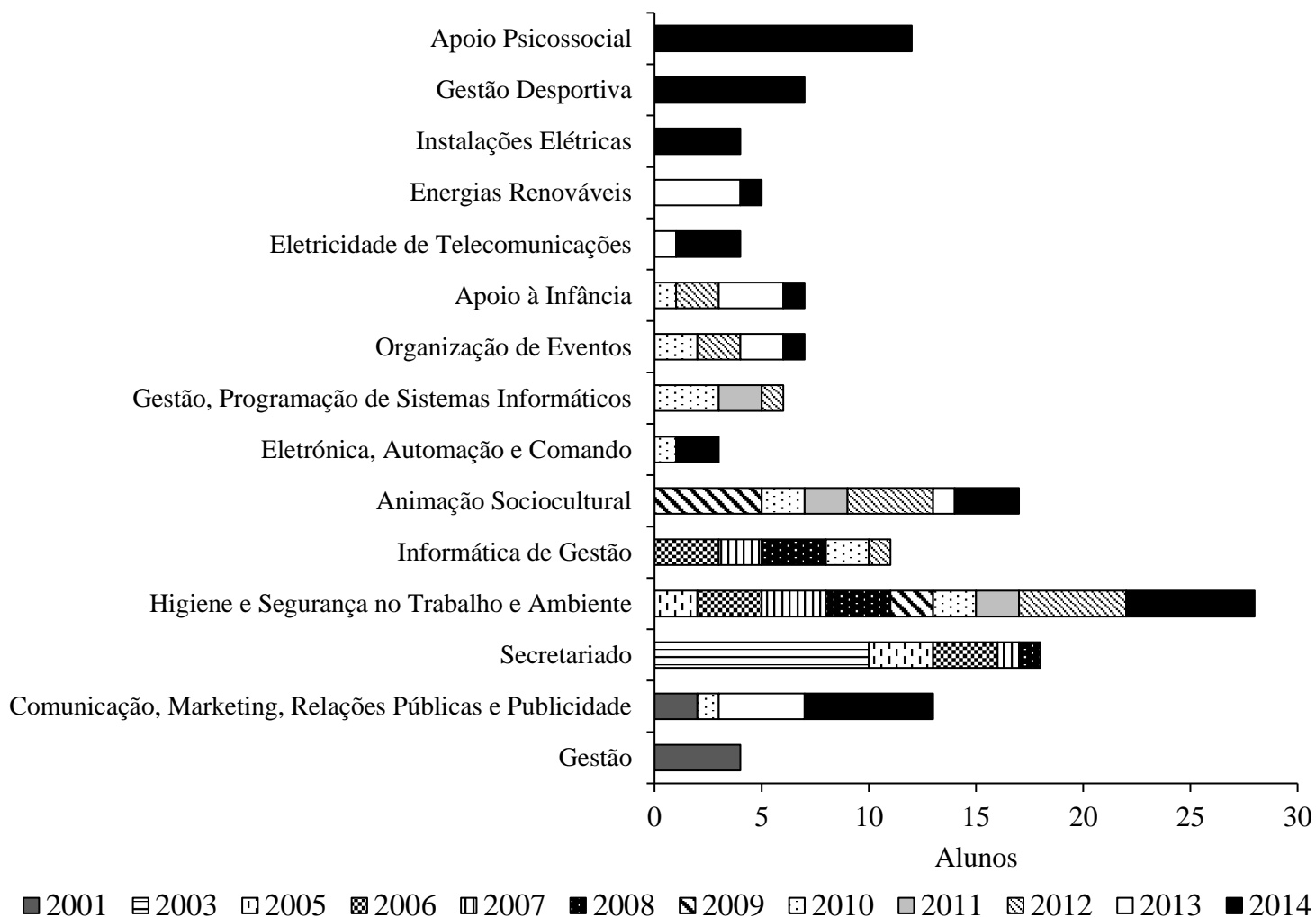


Figura 11 - Quantidade de alunos de intercâmbio por curso técnico

O seguinte gráfico ilustra, justamente, essa variedade de cursos técnicos, podendo comprovar-se que nenhum curso ocupa mais de 20% da totalidade dos alunos que realizaram estágios. Desta forma, o curso que «enviou» mais alunos em programas de mobilidade foi Higiene e Segurança no Trabalho (19%), seguindo-se Animação Sociocultural (12%) e Secretariado (12%), ao passo que o curso com menor percentagem de alunos foi o de Eletricidade de Telecomunicações (2%).

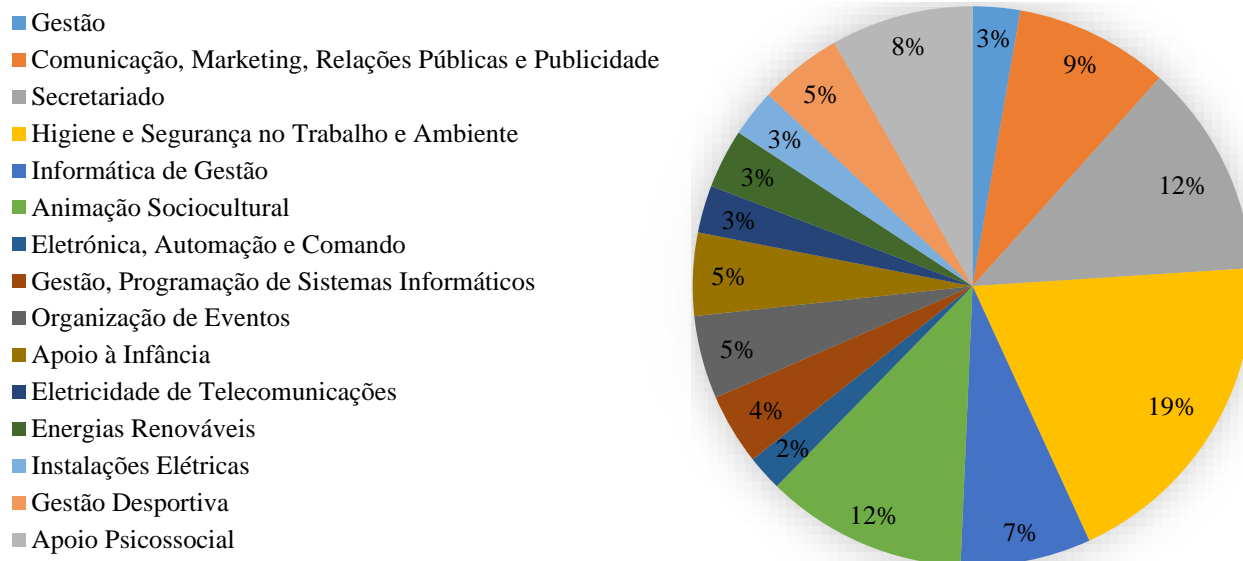


Figura 12 - Percentagem de alunos de intercâmbio por curso técnico

A distribuição percentual de cursos por países é outro ponto que merece ser destacado. Sendo Itália o destino com maior afluência de estagiários, é de realçar que apenas três cursos não enviaram alunos para este país (Secretariado, Energias Renováveis e Reparações Elétricas). Espanha, apesar de não ter acolhido tantos estagiários como Itália, só não teve a oportunidade de receber estagiários de três cursos (Gestão; Informática de Gestão e Eletrónica, Automação e Comando). Outro fator curioso é o facto de a maioria dos alunos de secretariado ter ido para França (13 alunos), apesar de o país não ter tido tanta adesão entre os outros cursos.

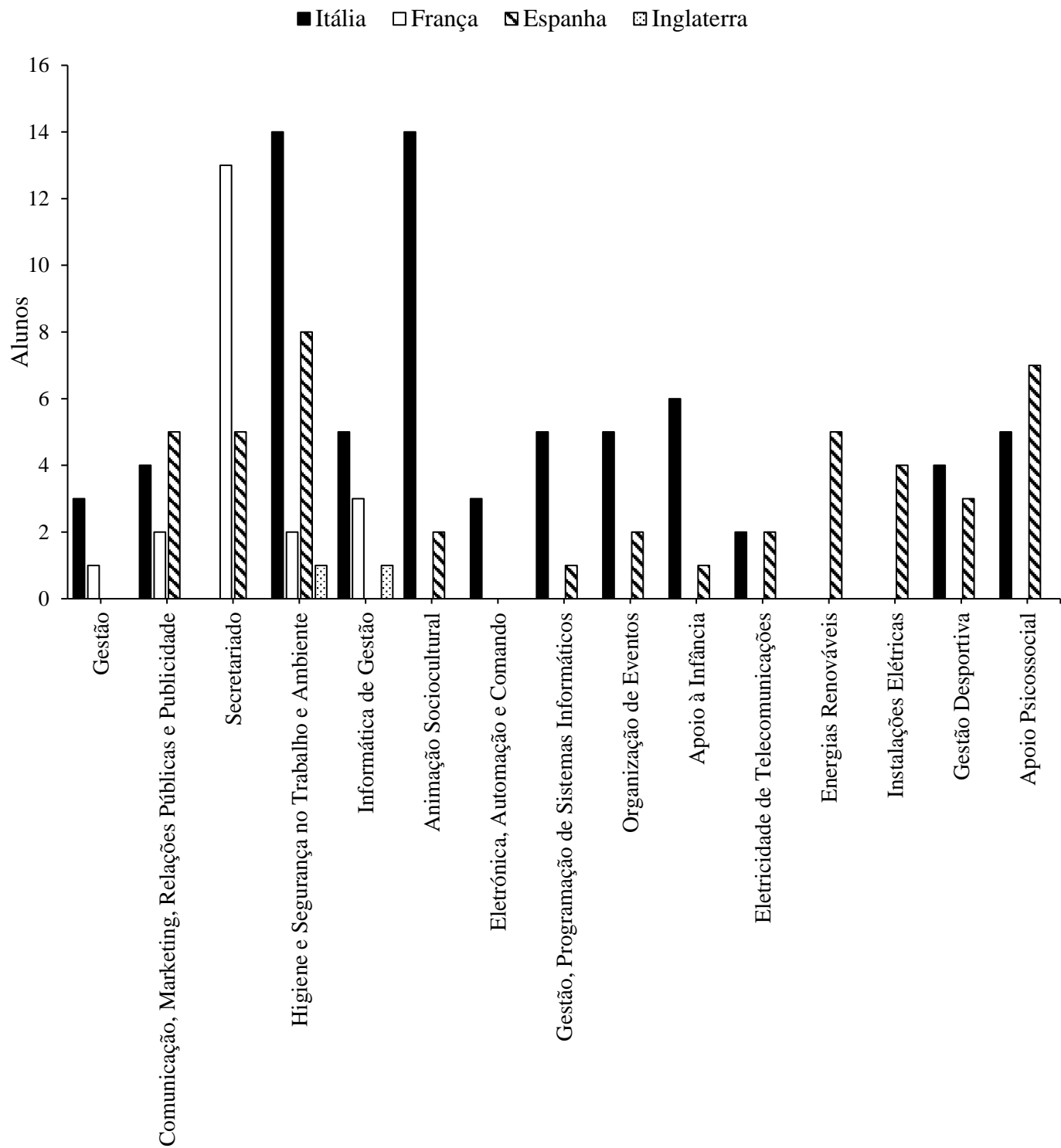


Figura 13 - Quantidade de alunos de cada curso por país

A distribuição dos alunos por empresas é o último ponto que gostaria de salientar, notando-se que as três empresas mais solicitadas são italianas (CEIPES, CIM CUORE e Istituto D’Instruzione Superiore Commerciale). Com a exceção de Inglaterra, que, como já foi referido, apenas contou com 2% dos estagiários enviados, Espanha e França repartiram entre si, de forma mais ou menos equilibrada, o número de estagiários. Creio que é extremamente positivo, quer para os alunos, quer para a AEVA, não se verificar uma fixação num país específico aquando da escolha da empresa que acolherá o estagiário e existir uma variedade considerável de cursos espalhados por várias empresas, o que representa uma mais-valia enorme a diversos níveis.

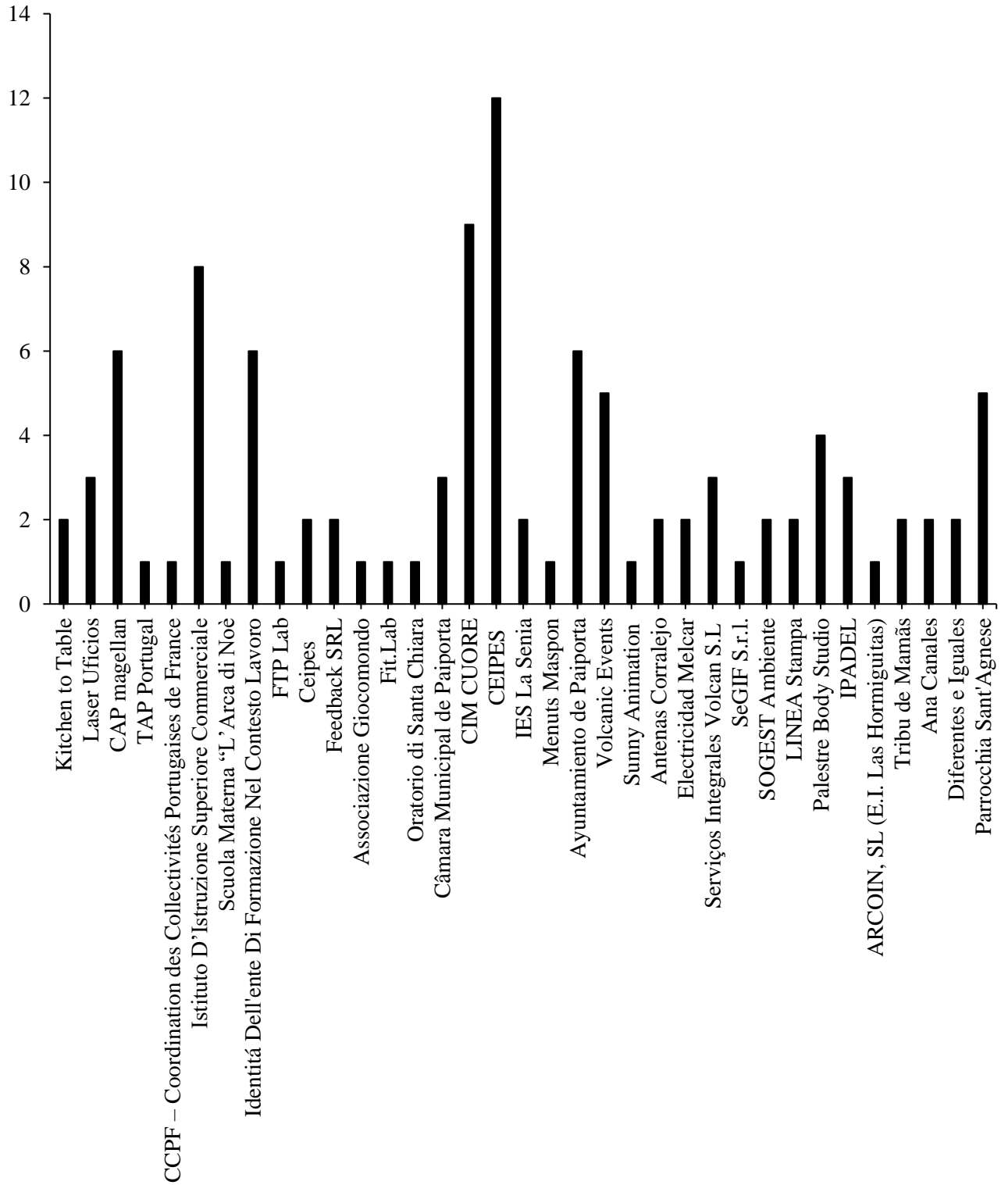


Figura 14 - Distribui  o de alunos por empresa

Relativamente aos métodos de análise qualitativa, considere-se que seria útil e pertinente reunir e interpretar os testemunhos dos alunos que realizaram programas de intercâmbio. Dos trinta e nove testemunhos que foi possível recuperar, a taxa de satisfação é total, não havendo um único aluno que tenha destacado um único aspeto negativo na crítica que teceu. Claro que se devem ter deparado com algumas situações adversas, no entanto, os pontos positivos são de tal forma relevantes que apagam qualquer situação de adversidade.

«Os dois meses de que desfrutei em Itália contribuíram sem dúvida para o meu crescimento a nível profissional, e essencialmente pessoal. Alarguei bastante o meu leque de conhecimentos, visto que estive em contacto com um ambiente multicultural onde as capacidades de adaptação e mudança foram essenciais.»

Diana Fernandes (C.T. Animador Sociocultural)

«O facto de estar num país diferente do meu, a viver com os meus colegas, longe das nossas famílias, a trabalhar com um público diverso, a lidar com uma realidade diferente foram fatores preponderantes para o nosso desenvolvimento social, cultural e profissional. Cresci muito, tal como quem partilhou este episódio comigo... Não é fácil estar dois meses fora da nossa zona de conforto, mas os frutos desta aventura são vivências que servem de lições para a vida.»

Bárbara Nogueira (C.T. Animador Sociocultural)

«Dois meses, novos amigos, novos desafios, novos trabalhos, novas aprendizagens... Durante estes meses em Itália tive a oportunidade de conhecer uma nova cultura, de fazer novas amizades, conviver com pessoas de todo o Mundo e aprender bastante! A empresa onde fiquei foi simplesmente espetacular comigo. Acolheram-me de braços abertos, ajudaram-me bastante a superar todas as novas dificuldades e deram-me a oportunidade de ver como funciona o mundo do trabalho fora de Portugal. Queria então agradecer aos meus colegas e aos meus tutores por tudo!»

Hugo Costa (C.T. Gestão e Programação de Sistemas Informáticos)

Os testemunhos são inúmeros, mas em todos é possível ver esboçar-se um padrão comum: o facto de todos os alunos, sem exceção, terem considerado estes intercâmbios uma experiência altamente positiva. Os fatores variam, quer seja por terem feito novos amigos, quer por terem tido a oportunidade de viver num meio cultural diferente, quer pelos momentos que experienciaram. Gonçalves e Andrade (2007) vão ao encontro desta ideia, ao afirmar que o contacto com outras línguas é de extremo benefício para o indivíduo, na medida em que lhe permite ter uma visão mais abrangente do mundo e mais tolerante da diferença, formando, desta forma, cidadãos conscientes e com uma visão mais lúcida do mundo como um todo.

Conclusões da análise

O compromisso da AEVA em acolher o conceito de *multiculturalismo* e em manter uma mentalidade europeísta é inegável. São várias as medidas e os programas que esta instituição leva a cabo com o intuito de expandir os seus horizontes neste sentido, destacando-se, assim, a criação de parcerias com universidades e escolas estrangeiras, o acolhimento de estagiários estrangeiros, o envio de alunos para países parceiros, a organização de palestras e projetos sobre a Europa e sobre a União Europeia.

O sucesso da AEVA, que se tornou a maior escola profissional a nível nacional, pode explicar-se, em boa parte, pelo seu compromisso em manter as portas abertas ao multiculturalismo, consolidando parcerias com entidades estrangeiras e realizando programas de intercâmbio com países europeus. A aposta numa filosofia de intercâmbio cultural revelou-se uma aposta ganhadora, podendo ser comprovada pelos comentários positivos dos alunos que aderiram aos de programas de mobilidade em escolas estrangeiras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste Relatório de Estágio representa o culminar de mais uma etapa que agora finda. A elaboração deste documento simboliza não só o término do meu estágio curricular na AEVA como marca, também, a fase final de um percurso académico no qual se inscrevem a Licenciatura em Línguas, Literaturas e Culturas e o Mestrado em Línguas e Relações Empresariais. As aprendizagens que retiro de ambos são imensuráveis e tenho a plena convicção de que contribuíram para me tornar num futuro trabalhador bem preparado e qualificado e um cidadão consciente do seu papel na sociedade e no mercado de trabalho.

Do ponto de vista pessoal, este estágio tratou-se de uma mais-valia considerável, na medida em que permitiu que adquirisse e desenvolvesse competências de extrema importância, tais como autonomia, responsabilidade e cumprimento de prazos, que, estou certo, se revelarão de grande utilidade num futuro próximo. Por outro lado, a interação com os restantes funcionários e estagiários da AEVA trouxe benefícios no âmbito da interação e da comunicação, porquanto tive a oportunidade de trocar impressões com estagiários estrangeiros. Neste sentido, foi importante perceber que tipo de abordagem seria mais indicado, dado que interagi com pessoas de culturas muito diferentes (por exemplo, de Espanha e da Finlândia); tentar perceber e adaptar-me aos padrões e normas culturais de cada país revelou-se um exercício profundamente interessante e de grande valor interpessoal. Permitiu-me também desenvolver valores, como o trabalho em equipa, e aperceber-me da sua importância numa empresa com a dimensão da AEVA, onde os processos aparentam

decorrer de forma fluída e sem complicações devido à boa relação entre colegas e ao facto de se denotar sempre um grande enfoque na comunicação para que não ocorram desentendimentos nem falhas na transmissão de informação. Neste ponto, creio que a aprendizagem de *soft skills* durante o Mestrado em Línguas e Relações Empresariais nos conferiu uma real vantagem no que diz respeito à interação com o outro e entender e aplicar conceitos como a inteligência emocional e a capacidade de resiliência, em contexto empresarial.

Do ponto de vista profissional, o estágio curricular assume uma extrema importância e utilidade uma vez que incluiu competências de Línguas e Culturas, mas também de Relações Empresariais, de Marketing e de Gestão. Acredito que o principal fator que contribuiu para a diversidade de competências adquiridas e trabalhadas durante este Estágio Curricular foi a variedade de tarefas realizadas, desde as tarefas que mais diretamente se relacionam com línguas – é o caso das traduções e da redação de textos –, às de supervisionar, auxiliar e acompanhar estagiários durante o seu processo de integração. Este aspeto possibilitou que o meu dia a dia na AEVA mantivesse sempre um carácter dinâmico e inovador, conduzindo-me à necessidade de me adaptar às tarefas que iam surgindo. Um outro fator que é de interesse ressaltar e que contribuiu para o enriquecimento da minha futura vida profissional foi o facto de ter tido a oportunidade de observar de perto o funcionamento de uma empresa pela primeira vez, desde a sua estrutura hierárquica ao quotidiano dos funcionários, percebendo de que forma os diferentes departamentos trabalham e cooperam entre si para que todos os procedimentos decorram de forma natural. Durante os cinco meses nos quais se inscreveu o estágio de cujas etapas aqui tentei dar conta, pude beneficiar das competências adquiridas durante o Mestrado em unidades curriculares, tais como Empreendedorismo, Línguas nas Relações Empresariais, Estratégia e Competitividade e Comportamento e Liderança nas Organizações.

Tratou-se, portanto, de uma experiência completa a diversos níveis, porque a AEVA é, indubitavelmente, uma entidade propícia para o desenvolvimento de competências nas áreas que atrás referi. De salientar, também, o ambiente de trabalho acolhedor e gratificante, aspeto que pode constituir um ponto de ligação gratificante entre o fim do meu percurso académico e o início de uma futura carreira profissional.

BIBLIOGRAFIA

Referências bibliográficas

AEVA - Associação para a Educação e Valorização da Região de Aveiro (2015), *Manual do Sistema de Gestão Integrado da AEVA*, URL = http://www.epa.edu.pt/wp-content/uploads/2017/04/manual_do_sistema_de_gestao_integrado_r12.pdf (consultado a 01 de junho de 2017)

CENOZ, Jasone, HUFSEIN, Britta, JESSNER, Ulrike, (2002), *The Multilingual Lexicon*, Kluwer Academic Publishers, p. 1-9.

CONSELHO DA EUROPA, (2001), *Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas, Aprendizagem, Ensino, Avaliação*. Unidade de Política de Idiomas, Estrasburgo. Cambridge University Press, p. 273.

GONÇALVES, Maria de Lurdes, ANDRADE, Ana Isabel, (2007), *Disponibilidades e auto-implicação: desenvolvimento profissional e plurilinguismo*. Educação, n. 3 (63), pp. 457-477.

HOFSTEDE, Geert Jan (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications USA.

HOFSTEDE, Geert Jan (2010), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd Edition, McGraw-Hill USA.

KYMLICKA, Will (1995), *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford: Oxford University Press, p., 287.

MACPHERSON, Louis (2007), *The value of multiculturalism* URL = https://www.thestar.com/opinion/2007/01/01/the_value_of_multiculturalism.html
(consultado a 29 de março de 2017)

MEGGINSON, Leon C. (1963), *Lessons from Europe for American Business*, *Southwestern Social Science Quarterly*, , vol. 44, no. 4, *JSTOR*, pp. 444–451.

MODOOD, Tariq. A (2013), *Multiculturalism: A Civic Idea*, 2nd Edition, Polity Press, Cambridge, p. 243.

NIETO, Sonia (1992), *Affirming Adversity: The Sociopolitical Context of Multicultural Education*, 1st Edition, Pearson Education, Boston, MA, p. 360.

SAMOVAR, Larry A., PORTER, Richard E., MCDANIEL, Edwin R. (2006), *Intercultural Communication: A Reader*. Thirteenth Edition, Wadsworth, Cengage Learning. Boston, p., 518.

SEMPRINI, Andrea (1999), *Multiculturalismo*. Tradução de Loureano Pelegrin. São Paulo: Edusc, p., 178.

ZANGWILL, Israel (1908), *The Melting Pot*, Gutenberg Project. The American Jewish Book Company, New York.

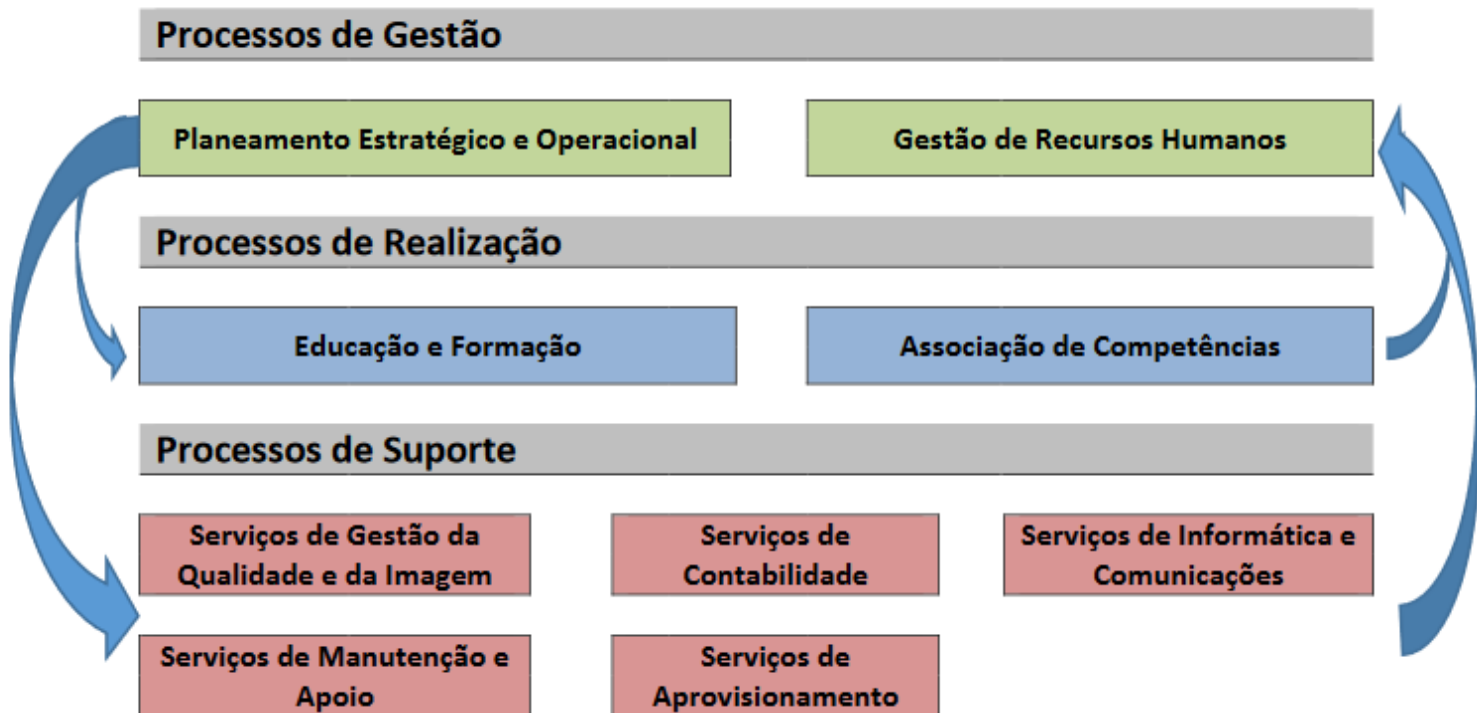
ANEXOS

Anexo 1 – Plano de estágio

ATIVIDADES A DESENVOLVER:

- colocação de alunos estrangeiros em empresas da região;
- redação de protocolos de estágio, documentos de avaliação, entre outros, em inglês;
- contactos com as empresas;
- elaboração de candidaturas;
- participação em reuniões;
- trabalhos de tradução
- comunicação por e-mail com estrangeiros;
- integração de portugueses no estrangeiro.

Anexo 2 – Mapa e Interação de Processos da AEVA



Anexo 3 – Mapa de requisitos por processo da AEVA

Requisitos 9001									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.1 Requisitos gerais	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2 Requisitos da documentação	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.1 Comprometimento da gestão	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2 Focalização no cliente	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.3 Política da qualidade	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.4 Planeamento	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.5 Responsabilidade, autoridade e comunicação	X	X							
5.6 Revisão pela gestão	X						X		
6.1 Provisão de recursos	X		X						
6.2 Recursos humanos	X	X							
6.3 Infraestrutura	X				X				
6.4 Ambiente de trabalho	X				X				
7.1 Planeamento da realização do produto	X		X	X	X	X	X	X	X
7.2 Processos relacionados com o cliente	X	X		X	X	X			X
7.3 Conceção e desenvolvimento									X
7.4 Compras	X								
7.5 Produção e fornecimento do serviço	X		X	X	X	X	X	X	X
7.6 Controlo do equipamento de monitorização e de medição									
8.1 Generalidades	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.2 Monitorização e medição	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.3 Controlo do produto não conforme	X			X	X	X			
8.4 Análise de dados	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.5 Melhoria	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Anexo 4 – Mandato

MANDATE TEMPLATE

Before using the mandate template please read this information carefully

A mandate is a **bilateral agreement** between the coordinating organisation and each partner organisation taking part in an Erasmus+ project by which the partner organisation authorizes the coordinating organisation to act on its behalf in matters related to the project implementation.

As regards the Erasmus+ actions managed by **National Agencies** (see Erasmus+ Programme Guide), a mandate must be provided:

- For **Key Action 1 – Learning Mobility of Individuals**:
 - by all partner organisations for mobility actions in the youth field;
 - by the organisations that are members of a national consortium in the fields of higher education, school education, vocational education and training, and adult education.
- For **Key Action 2 – Strategic Partnerships**:
 - By all partner organisations, **except** for:
 - partner organisations in projects involving schools only
- For **Key Action 3 – Structured Dialogue in the youth field**:
 - By all partner organisations

As indicated in the Erasmus+ Programme Guide, grant agreement models will be made available on the Commission's website as soon as possible.

Mandate¹

¹ One original version of this Annex to be included for each partner organisation except for the coordinator.

I, the undersigned,

Jorge Manuel de Almeida Castro and Cláudia Margarida Matos – Vice Presidents

representing,

Associação para a Educação e Valorização da Região de Aveiro - AEVA

Non-Profit Organization

N/A

R Dr. Francisco Neves – Barrocas – apt. 567 – 3800-510 Aveiro - Portugal.

504 688 880,

hereinafter referred to as «the partner organization» or «my organization»,

for the purposes of participating in the project [Title] under the Erasmus+ programme
(hereinafter referred to as «the project»)

hereby:

1. Mandate

GESTAMP TECHNOLOGY INSTITUTE

LIMITED SOCIETY

B95799607

Parque Empresarial Boroa, Parcela A2-2,

Amorebieta-Etxano, Vizcaya.

BASQUE COUNTRY, SPAIN

represented by Manuel de La Flor Riberas, HR Director

(hereinafter referred to as «the coordinator»)

To submit in my name and on behalf of my organisation the project application for funding within the Erasmus+ programme to SEPIE in Spain hereinafter referred to as «the National Agency»

In case the project is granted by the National Agency, to sign in my name and on behalf of my organisation the grant agreement and its possible subsequent amendments with the National Agency.

2. Mandate the coordinator to act on behalf of my organisation in compliance with the grant agreement.

I hereby confirm that I accept all terms and conditions of the grant agreement and, in particular, all provisions affecting the coordinator and the other beneficiaries. In particular, I acknowledge that, by virtue of this mandate, the coordinator alone is entitled to receive funds from the National Agency and distribute the amounts corresponding to my organisation's participation in the project.

I certify that the information related to my organisation contained in this application is correct and that my organisation has not received/applied for any other EU funding to carry out the activity which is the subject of this project application.

I hereby accept that my organisation will do everything in its power to help the coordinator fulfil its obligations under the grant agreement, and in particular, to provide to the coordinator, on its request, documents or information may be required in relation to the grant agreement.

I hereby declare that the organisation I represent is not in any of the situations of exclusion set out in the project application and that it has the operational and financial capacity to complete the proposed action or work programme as set out in the project application.

I hereby declare to agree on behalf of my organisation that the provisions of the grant agreement shall take precedence over any other agreement between my organisation and the coordinator that may have an effect on the implementation of the grant agreement, including this mandate.

This mandate shall be annexed to the [project application/grant agreement]² and shall form an integral part of the grant agreement in case the project is selected for funding.

SIGNATURE

Cláudia Margarida Natal Garcia de Matos

Jorge Manuel de Almeida Castro

[signature]

Done at Aveiro, 28/03/2017

Manuel de la Flor Riberas,

GESTAMP TECHNOLOGY INSTITUTE (GTI)

[signature]

Done at Amorebieta, 27/03/2017

² Choose as appropriate depending on when the mandate is submitted.

Anexo 5 – Perfil de um parceiro
 Informações sobre a organização: Politeknika Txorierri

PIC (Participant Identification Code)	949650662
Nº of Staff	42
Nº of students	1400

Full legal name (National language)	Politeknika Ikastegia Txorierri, S. Coop. Ltda
Full legal name (Latin characters)	Politeknika Ikastegia Txorierri, S. Coop. Ltda
Acronym	P.I.T.
National ID (If applicable)	
Department (if applicable)	
VAT number	F48106215
Address	Untzaga Ibaia 1
Country	Spain
Region	Bizkaia
P.O. BOX	
Post code	48160
CEDEX	
City	DERIO
Website	www.txorierri.net
Email	
Telephone 1	+34 94 403 40 60
Telephone 2	
Fax	+34 94 403 40 61

PART B. PROFILE	
Status	<input type="checkbox"/> Private (PR) X Public (PB)
Type	<input type="checkbox"/> Non profit/non governmental organisation (NFP-NGO) <input type="checkbox"/> Informal group of young people (NFP- IGYP) <input type="checkbox"/> Body active at European level in the youth field (NFP-ENGYO)
Activity level	X Local (L) X Regional (R) <input type="checkbox"/> National (N) X European (E) X International (I)

C.1.2. BACKGROUND AND EXPERIENCE

Please briefly present your organisation/group (e.g. its type, scope of work, areas of activity and if applicable, approximate number of paid/unpaid staff , learners and members of the group).

Politeknika Ikastegia Txorierri (www.txorierri.net) is a subsidized private VET and secondary school in the Basque Region. Each year the centre provides high quality technical and adult training for over 400 full time students and 1000+ adult part time learners. The college specializes in: Environmental Education, Telecommunications and Information Technology, Robotics, Sales and Commercial Management, Mechanical Design and Mechanical Production.

Politeknika Txorierri belongs to the HETEL network of 20 subsidized VET schools in the Basque Region providing Vocational education and training to over 8000 full time vocational students (www.hetel.org). The network shares innovation practices,

internationalization and mobility organization and technical projects. Anabel Menica (staff member at Politeknika Txorierri) is the Head of Internationalisation for HETEL.

Politeknika Txorierri operates as a Cooperative and forms part of the Mondragon Group with a strong emphasis on community and cooperative ethics. The Mondragon Group (<http://www.mondragon-corporation.com/>) is a business group made up of 289 companies and entities and 15 Technology Centres.

In 2012 Politeknika Txorierri participated in the pilot experience of implementing a dual system in our VET provision. Nowadays around 30% of our students are studying in the dual system.

Since 2013, The Politeknika is also an associated member of the neighboring Science and Technology Park of Bizkaia (<http://www.parque-tecnologico.es/>) and has collaboration agreements with key business and industrial clusters in the Basque Country which permits close collaboration between businesses and the college. Several projects are in place in the Politeknika such as “Asmaola” <http://asmaolaplus.blogspot.com.es/> in which 8 key Basque colleges offer innovation support and infrastructures to SMEs in the region.

Politeknika Txorierri has a strong embedded QUALITY culture. The centre was the first VET school in Bizkaia to earn the Golden Q Award for QUALITY management in 2005 based on the EQFM Quality Model.

What are the activities and experience of your organisation in the areas relevant for this project? What are the skills and/or expertise of key persons involved in this project?

Politeknika Ikastegia Txorierri has an accumulated experience in international project management. Since 1999 the center has participated in several European projects: Leonardo and Erasmus+ KA1 Mobility for students and teachers, and in different LdV TOI and Erasmus+ KA2 projects both as a contractor and as a partner. Txorierri participated in the Fe y Alegria project providing technical advice and training of trainers for schools in Colombia and nowadays manages the Global Training international internship programme for recently graduated people.

Politeknika Txorierri participates in Technological Innovation Projects collaborating with other centers under the coordination of the Center for Innovation of VET (Tknika) and the financing of the Vice-Ministry of Vocational Training of the Basque Government. For instance in the school years 2014/2015 and 2015/2016, Txorierri participated in a project on Design of tooling for manipulation of ultra-resistant sheet steel for automotive and aeronautics. In the school year 2016/2017 Txorierri is collaborating in a project to develop teaching material on hot stamping of vehicle body parts.

Anabel Menica has over 25 years experience in the field of Vocational Education. Since 1999 she has been Head of Internationalisation for Politeknika Txorierri and since 2006 she has been Head of Internationalisation for HETEL (www.hetel.org) and coordinates the international mobilities for the staff and students from the network of 20 centres. She has extensive experience in the field of project management and has developed and collaborated in several international Innovation projects for staff and students which promote Competence Development, new teaching methodologies, Quality, Entrepreneurship, Coaching, Credit Transfer and internationalization in VET.

Argi Martínez has been the coordinator of Employment and Training at Politeknika Txorierri for over 20 years. He organizes customized training for companies, training for the unemployed and the traineeship of our students in companies.

Ziortza Uribe- has been working in Politeknika Txorierri for more than 15 years and has substantial experience in administrating European projects. She will be in charge of the budget management.

Kepa Larrondo is an International Relations Officer at Politeknika Txorierri and has collaborated in mobility projects for students and in innovation projects relating to Competence Development and Entrepreneurship.

Have you participated in a European Union granted project in the 3 years preceding this application? Please indicate:

Eu programme	Year	Project identification number and name	Applicant/ Beneficiary name
Erasmus+ K2	2016-2019	4Sfor Employment-2016-1-TR01-KA202-034600	Tophane Vocational and Technical High School
Erasmus+ K2	2016-2019	Safety4EL - KA202-2016-016	Syddansk Erhvervsskole Odense-Vejle
Erasmus+ K2	2016-2019	QUAL4T2 – Further Quality Improvement for VET, guiding teacher Teams in Europe in strategic planning 2016-1-NL01-KA202-022885	Landstede Group (NL)
Erasmus+ K2	2016-2019	OPENIN – Open Source Applications for Industrial Automation 2016-1-ES01-KA203-024921	Politeknika Txorierri

Erasmus+ K2	2015-2018	Engine4F: Engineer for the Future 2015-1-PT01-KA201-013007	AEVA-EPA (PT)
Erasmus+ K2	2015-2018	Life On-Line: Developing life and employability competences through mobility 2015-1-UK01-KA202-013619	Bridgwater College (UK)
Erasmus + K2	2014-2016	EUCVET: European Class in Vocational Education and Training 2014-1-SE01-KA200-001022	Dept for Upper Secondary School and Adult Education – Kungsbacka Municipality (SE)
Erasmus + K2	2014-2016	INNOTECS International Network of Technical Schools 2014-1- NL01- KA202-001089	Landstede (NL)
Comenius	2013-2015	TRIGGER: Trigger teachers and Learners by including new skills and internationalization in the educational programme for secondary education 538540-LLP-1-2013-1-NL-COMENIUS-CMP/2013-3443	Stichting Agnieten College (NL)
Leonardo TOI	2013-2015	QUAL4T: Quality Culture Through Effective Instruments for Teachers and Trainers 2013-1-N11-LEO05-12088	Landstede (NL)
	2013-2015	E-DECO: Developing Teachers' Skills on Coaching, E-Learning and Entrepreneurship	

Leonardo TOI		2013-1-FI1-LEO05-12566	Haaga Helia University of Applied Sciences (FI)
Leonardo TOI	2012- 2014	EMPLOY: Developing competences for Employability 2012-1-ES1-LEO05-48308	Politeknika Txorierri

C.1.3. Legal Representative

Title (Mr Ms Mrs)	Mr.
Gender	Male
First name	Juan Angel
Last name	San Vicente
Department	Management
Position	Managing Director
Email	jasvicente@txorierri.net
Telephone 1	+34 944034060
if the address is different from the organisation please give the address of legal representative	

C.1.4. Person responsible for the implementation of the action (contact person)

Title (Mr Ms Mrs)	Mrs.
Gender	Female

O ENFOQUE DA AEVA NO MULTICULTURALISMO E NA INCLUSÃO SOCIAL

First name	Anabel
Last name	Menica
Department	
Position	Head of Internationalisation
Email	amenica@txorierri.net
Telephone 1	+34 651705161
if the address is different from the organisation please give the address of legal representative	

Anexo 6 – Certificado

CERTIFICATE OF ATTENDANCE

This is to certify that

MANUELA RODRIGUEZ CALVO, teacher and mobility coordinator from IES PAU CASESNOVES has been monitoring the mobility activities of the project MOVING AROUND EUROPE TO LEARN (2016-1-ES01-KA102-022993) as well as doing the evaluation of our partnership, between 19/03/2017 and 23/03/2017.



Date: 23/03/2017

Stamp and Signature

Anexo 7 – Exemplo de um formulário KA2

C. Please select the most relevant horizontal or sectoral priority according to the objectives of your project.

(multiple choice)

Please comment on your choice of priorities

E. Description of the Project

1. Please explain the context and the objectives of your project as well as the needs and target groups to be addressed? Why should this project be carried out transnationally?

2. In what way is the project innovative and/or complementary to other projects already carried out?

3. How did you choose the project partners and what will they bring to the project? Does it involve organisations that have never previously been involved in a similar project?

4. How will the tasks and responsibilities be distributed among the partners? What are the most relevant topics addressed by your project?

5. What results are expected during the project and on its completion?

E.1. Participants

1. Please briefly describe how you will select and involve participants in the different activities of your project?

2. Participants with fewer opportunities: does your project involve participants facing situations that make their participation more difficult? (multiple choice)

3. Approximately, how many persons not receiving a specific grant will benefit from or will be target of the activities organised by the project (e.g. members of the local community, young people, experts, policy makers, and other relevant stakeholders)? Please enter the number of persons here:

4. Please describe briefly how and in which activities these persons will be involved

F. Preparation

Please describe what will be done in preparation by your organisation/group and by your partners/group before the actual project activities take place, e.g. administrative arrangements, communication about the activities, selection of the persons, coaches, involvement of stakeholders, etc.

G. Project Management and Implementation

1. Please provide detailed information about the project activities that you will carry out with the support of the grant requested under the item "Project Management and Implementation".

2. Please describe the methodology you intend to apply in your project.
3. Transnational project meetings: how often do you plan to meet, who will participate in those meetings, where will it take place and what will be the goal?
4. How will you communicate and cooperate with your partners?
5. How will you ensure proper budget control and time management in your project?
6. How will the progress, quality and achievement of project activities be monitored? Please describe the qualitative and quantitative indicators you will use. Please give information about the involved staff, as well as the timing and frequency of the monitoring activities.
7. How will you evaluate to which extent the project reached its results and objectives? What indicators will you use to measure the quality of the project's results?
8. What are your plans for handling risks which could happen during the project (e.g. delays, budget, conflicts, etc.)?
9. If relevant for your project, do you plan to use Erasmus+ online platforms (e.g. EPALE, School Education Gateway, eTwinning) for the preparation, implementation and/or follow-up of your project?

G.1. Intellectual Outputs

1. Do you plan to include intellectual outputs in your project? (multiple choice)
2. When filling in the intellectual outputs section, please take into account that this information will allow to specify and evaluate the appropriateness of the corresponding costs in the specific section of the budget below.

Output Identification:

Output Title:

Output Description (including: elements of innovation, expected impact and transferability potential):

Please describe the division of work, the tasks leading to the production of the intellectual output and the applied methodology:

Start Date (dd-mm-yyyy):

End Date (dd-mm-yyyy):

Languages:

Media(s):

Activity Leading Organisation:

Participating Organisations:

Output Identification:

Output Title:

Output Description (including: elements of innovation, expected impact and transferability potential):

Please describe the division of work, the tasks leading to the production of the intellectual output and the applied methodology:

Start Date (dd-mm-yyyy):

End Date (dd-mm-yyyy):

Languages:

Media(s):

Activity Leading Organisation:

Participating Organisations:

G.2. Multiplier Events

1. Do you plan to include Multiplier Events in your project?

G.3. Learning/Teaching/Training Activities

1. Do you plan to include transnational learning, teaching or training activities in your project?

H. Follow-up

H.1. Impact

1. What is the expected impact on the participants, participating organisations, target groups and other relevant stakeholders?

2. What is the desired impact of the project at the local, regional, national, European and/or international levels?

3. How will you measure the previously mentioned impacts?

H.2. Dissemination and Use of Projects' Results

You are requested to make plans for the dissemination of your project results. Please provide answers to the questions below.

1. What will be the target groups of your dissemination activities inside and outside your partnership? Please define in particular your target audience(s) at local/regional/national/EU level and motivate your choice.

2. Which activities will you carry out in order to share the results of your project beyond your partnership?

3. Who will be responsible for the dissemination activities within your partnership and which specific expertise do they have in this area? What resources will you make available to allow for the proper implementation of your dissemination plans?

4. Erasmus+ has an open access requirement for all materials developed through its projects. If your project is producing intellectual outputs/ tangible deliverables, please describe how you intend to ensure free access for the public to a digital form of this material. If you intend to put

1. any limitation on the use of the open license, please specify the reasons, extent and nature of this limitation.
2. How will you ensure that the project's results will remain available and will be used by others?
3. If relevant, please provide any other information you consider appropriate to give a full understanding of your dissemination plan and its expected impact (e.g. how you have identified which results are most relevant to disseminate; how you will ensure the involvement of all partners; how you see synergies with other stakeholders, etc.)

H.3. Sustainability

1. What are the activities and results that will be maintained after the end of the EU funding, and how will you ensure the resources needed to sustain them?

I. Budget

Please provide any further comments you may have concerning the budget.

J. Project Summary

1. Please provide a short summary of your project. Please recall that this section [or part of it] may be used by the European Commission, Executive Agency or National Agencies in their publications. It will also feed the Erasmus+ Project Results Platform.

Be concise and clear and mention at least the following elements: context/background of project; objectives of your project; number and profile of participants; description of activities; methodology to be used in carrying out the project; a short description of the results and impact envisaged and finally the potential longer term benefits. The summary will be publicly available in case your project is awarded.

In view of further publication on the Erasmus+ Project Results Platform, please also be aware that a comprehensive public summary of project results will be requested at report stage(s). Final payment provisions in the contract will be linked to the availability of such summary.

2. Please provide a translation in English. This summary will be publicly available in case your project is awarded.

Anexo 8 – Exemplo de um formulário de candidatura

Prémio “Ciência na Escola” - Fundação Ilídio Pinho

DADOS DO COORDENADOR DO PROJETO

NOME: Ivo Daniel dos Santos Ferreira

CONTACTO: 927.246.502

EMAIL: ivo.ferreira@epa.edu.pt

GRUPO DISCIPLINAR:

DADOS DO PROJETO

TÍTULO DO PROJETO: ENROLADOR/DESENROLADOR DE BOBINES DE CABO

ESCALÃO: 4º Escalão

N.º DE TURMAS ENOLVIDAS: 1 Turma

N.º DE ALUNOS ENVOLVIDOS: 25 alunos

RESUMO DO PROJETO:

A rede de telecomunicações está a expandir-se com enorme rapidez pelo território nacional, e consequentemente têm aumentado os trabalhos de passagem de cabo para responder às necessidades dessa expansão. Verificou-se então que, por norma, é necessário recorrer ao trabalho de 3 colaboradores da empresa para proceder ao enrolar e desenrolar de bobines de cabos, retirando esses profissionais das tarefas para as quais teriam sido contratadas e para as quais tinha as respetivas habilitações.

A identificação desse problema/oportunidade, e após se verificar que não existia nada semelhante no mercado, surgiu a ideia de construir o equipamento eletromecânico modular, portátil, de fácil utilização em locais sem alimentação elétrica, capaz de apoiar os técnicos no enrolar e desenrolar de bobines de cabo. Ao desenrolar / enrolar a bobine o equipamento facilitará o trabalho de passar cabo, movimentando a bobine e libertando trabalhadores.

1. INTRODUÇÃO/OBJETIVOS

A ideia consiste na criação e implementação de uma infraestrutura eletromecânica modular capaz de suportar uma bobine de cabo, que com o auxílio de força motriz (motor elétrico) realize sua movimentação. Este equipamento conseguirá adaptar-se aos vários tamanhos de bobines e ainda terá um comando para proporcionar uma maior mobilidade ao utilizador.

O Enrolador / desenrolador tem como principal objetivo facilitar o trabalho durante o processo de desenrolar e enrolar bobines de cabos. Este projeto facilita o processo na passagem de cabo e liberta trabalhadores. Com um design apelativo e uma interpretação lógica, este equipamento possibilitará que o utilizador não tenha dificuldades na passagem de cabo e no seu manuseio.

Com este equipamento pretende-se: reduzir o esforço necessário à passagem de cabo; libertar os técnicos para as tarefas para as quais têm qualificação; reduzir o tempo necessário à passagem de cabo, melhorando a eficiência da tarefa.

Trata-se de algo que não existe no mercado e capaz de revolucionar a realização de uma tarefa potenciadora de lesões musculoesqueléticas.

2. PROCESSOS/PROCEDIMENTOS E PRODUTOS

Fase inicial, já em execução, estudo de mercado e desenho técnico da infraestrutura a desenvolver, que deverá ser modular, de fácil utilização e transporte. Fase essencial de consolidação das ideias do projeto.

A fase seguinte será a construção de um protótipo à escala, totalmente funcional, constituído por uma estrutura modular em ferro, para o suporte da bobine, à qual está acoplado um motor elétrico para realizar a sua movimentação. Este equipamento, totalmente funcional, explicará de uma forma concreta o funcionamento que se pretende para o equipamento real, essencial na divulgação da ideia junto de potenciais parcerias para a execução/comercialização/utilização.

Após esta fase de testes de funcionamento e consolidação da tecnologia, passar-se-á para a construção de equipamento em tamanho real, capaz de incorporar várias velocidades de rotação, assim como a utilização de outras fontes de energia elétrica (gerador a combustível), respondendo às reais necessidades do terreno/mercado.

3. RELEVÂNCIA PEDAGÓGICA

Trata-se de um projeto a implementar pelos alunos no âmbito do desenvolvimento das suas competências curriculares, nas suas três componentes (sociocultural, científica e tecnológica).

O projeto passará pela criação, desenvolvimento e implementação de protótipo funcional, à escala, da infraestrutura eletromecânica de apoio e movimentação das bobines de cabo. Serão ainda realizados todos os esquemas elétricos de alimentação do equipamento a desenvolver, assim como a sua implementação prática. As tarefas técnicas serão realizadas na Unidade das Tecnologias da EPA, onde os alunos promotores do projeto contarão com o trabalho colaborativo e cooperativo dos seus colegas de curso, através de metodologia de projeto e método de resolução de problemas.

Competências técnicas a evidenciar na fase de conceção do projeto são: dimensionamento e desenho técnico de todas as infraestruturas mecânicas e eletromecânicas desenvolvidas; dimensionamento, construção e implementação dos circuitos elétricos.

4. PARCERIAS

Realizar-se-ão parcerias externas estratégicas da região no desenvolvimento, ensaio e implementação das soluções, como por exemplo: indústrias metalomecânicas (apoio material e logístico); entidades comercializadoras de equipamentos e materiais eletromecânicos (apoio material); entidades potenciais utilizadoras da tecnologia implementada (enquadramento, testes de funcionamento, aquisição).

Formalizar-se-ão parcerias na área do comércio, tendo em vista a colocação de um produto apto no mercado.

5. POTENCIAL DE EXECUÇÃO

Com este projeto pretende-se colocar no mercado um equipamento modular, versátil, robusto e fiável, capaz de responder às reais necessidades dos seus potenciais utilizadores.

Terá como mais-valias a libertação de dois postos de trabalho para a realização de tarefas de cariz mais técnico, versatilidade para utilização em locais remotos (sem acesso à rede elétrica) e redução das lesões musculoesqueléticas provocadas pela movimentação das bobines de cabo de grandes dimensões e pesos elevados.

Anexo 9 – Exemplo de um ‘Learning Agreement’ (acordo de aprendizagem)

Learning Agreement**1. Information about the participants**

Contact details of the home organisation

Name of organisation	Tallinna Polütehnikum/Tallinn Polytechnic School
Address	Pärnu mnt 57, 10135 Tallinn
Telephone/fax	+372 6103 604
E-mail	info@tptlive.ee
Website	www.tptlive.ee
Contact person	Ms Ege Meister
Telephone/fax	+372 6103 604
E-mail	Ege.meister@tptlive.ee

Contact details of the host organisation

Name of organisation	Centro Produto
Address	Campus Universitário de Santiago, Edg. 1. 3810-193 Aveiro
Telephone/fax	234247383
E-mail	centroproduto@centroproduto.com
Website	www.centroproduto.com
Contact person	Soraia Garrelhas
Tutor/mentor	Soraia Garrelhas
Telephone/fax	234247383
E-mail	Soraia.garrelhas@centroproduto.com

Contact details of the learner

Name	Kerman Saapar
Address	Nurmenuku tee 57, 11914 Tallinn

Telephone/fax	+372 56827704
E-mail	kerman.saapar@tptlive.ee
Date of birth	30.07.1999
Please tick	<input checked="" type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female

If an intermediary organisation is involved, please provide contact details

Name of organisation	AEVA
Address	R. Dr. Francisco Ferreira Neves – Barrocas, Apartado 567 – 3800-510 Aveiro
Telephone/fax	+351 96 30 30 685
E-mail	secretariado@citizens.pt
Website	www.epa.edu.pt / www.citizens.pt
Contact person	Ana Ribeiro
Telephone/fax	+351 96 30 30 685
E-mail	secretariado@citizens.pt

2. Duration of the learning period abroad

Start date of the training abroad	26/04/2017
End date of the training abroad	29/05/201
Length of time abroad	32 days

3. The qualification being taken by the learner - including information on the learner's progress (knowledge, skills and competence already acquired)

Title of the qualification being taken by the learner	Software developer
EQF level	4
NQF level	

Information on the learner's progress in relation to the learning pathway	The course specification is IT. The student has theoretical knowledge and practical skills for working in: IT basics and programming languages.
Enclosures in annex - please tick as appropriate	<input type="checkbox"/> Europass Certificate Supplement <input checked="" type="checkbox"/> Europass CV <input type="checkbox"/> Europass Mobility <input type="checkbox"/> Europass Language Passport <input type="checkbox"/> European Skills Passport <input type="checkbox"/> (Unit[s] of) learning outcomes already acquired by the learner <input type="checkbox"/> Other:

4. Description of the learning outcomes to be achieved during mobility

Title of unit(s)/groups of learning outcomes/parts of units to be acquired	Computer sciences
Number of ECVET points to be acquired while abroad	

<p>Learning outcomes to be achieved</p>	<ul style="list-style-type: none"> - To know as much as possible about the company itself, their working structure, -culture and –safety rules. Learns as much as possible how to manage working in a team, follow the instructions properly, fill different documentation needed in their job. Learns the most rational working techniques. - Main professional subjects they have passed during the theoretical studies in the school: basics of IT, basics of programming, software development, software development, database systems, creation of web applications, testing of software systems, programming, distributed applications, career planning. The aim of the work mobility is to give an experience of real working life, possibility to implement the acquired knowledge and skills of web design and programming in independent work tasks. - As the work placement takes place in a foreign language and culture environment, additional aim is to improve language skills and competitiveness on EU labour market
<p>Description of the learning activities (e.g. information on location(s) of learning, tasks to be completed and/or courses to be attended)</p>	<p>He should work as a member of the team, completing everyday tasks given by his tutor and other superiors at the company/school. The tasks will include different electrician`s every day jobs both inside and if possible out-side The student will do regular entries to a web blog to allow daily monitoring by the home organisation tutors and to help the later validation.</p>

Enclosures in annex - please tick as appropriate	<input type="checkbox"/> Description of unit(s)/groups of learning outcomes which are the focus of the mobility <input type="checkbox"/> Description of the learning activities <input type="checkbox"/> Individual's development plan when abroad <input type="checkbox"/> Other:
---	---

5. Assessment and documentation

Person(s) responsible for assessing the learner's performance	Name: Organisation, role:
Assessment of learning outcomes	Date of assessment: 31/05/2017 Method: WRITTEN DESCRIPTION AND ASSESSMENT OF WORK PLACEMENT PERIOD
How and when will the assessment be recorded?	The tutor will write an assessment report by the template provided by the home organisation on the last day of the work placement. The report will be given to the student and sent to the validator by e-mail.
Please include	<input checked="" type="checkbox"/> Detailed information about the assessment procedure (e.g. methods, criteria, assessment grid) <input type="checkbox"/> Template for documenting the acquired learning outcomes (such as the learner's transcript of record or Europass Mobility) <input type="checkbox"/> Individual's development plan when abroad <input type="checkbox"/> Other:

6. Validation and recognition

Person (s) responsible for validating the learning outcomes achieved abroad	Name: Thea Sogenbits Organisation, role: Tallinn Polytechnic School, Head of IT Department
---	---

How will the validation process be carried out?	The validation will be based on the assessment report, the student`s web blog entries and defence of the Internship Period Report
Recording of validated achievements	Date: Method: Internship Period Report

7. Signatures

Home organisation/country	Host organisation/country	Learner
Tallinn Polytechnic School	Centro Produto	Kerman Saapar
Name, role	Name, role	Name
Ege Meister Project manager	Soraia Garrelhas Project manager	
Place, date	Place, date	Place, date
10/04/2017	10/04/2017	10/04/2017

If applicable: Intermediary organisation

AEVA
Name, role
Ana Ribeiro Head of Teaching
Place, date
10/04/2017

Anexo 10 – Exemplo de um Europass (documento de mobilidade)



1. THIS EUROPASS MOBILITY DOCUMENT IS AWARDED TO									
<p>Surname(s)</p> <p>(1)^(*) <input style="width: 90%;" type="text" value="SAAPAR"/></p>	<p>First name(s)</p> <p><input style="width: 90%;" type="text" value="Kerman"/></p>	<p>Photograph</p> <p>(4) <div style="border: 1px solid black; height: 150px; width: 100%;"></div></p>							
<p>Address (house number, street name, postcode, city, country)</p> <p>(3) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; min-height: 100px;">Nurmenuku tee 57, 11914 Tallinn</div></p>		<p>Signature of the holder</p> <p>(7) <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div></p>							
<p>Date of birth</p> <p>(5) <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 30px;">30</td> <td style="width: 30px;">07</td> <td style="width: 30px;">1999</td> </tr> <tr> <td>dd</td> <td>mm</td> <td>yyyy</td> </tr> </table></p>	30	07	1999	dd	mm	yyyy	<p>Nationality</p> <p>(6) <input style="width: 90%;" type="text" value="Estonian"/></p>		
30	07	1999							
dd	mm	yyyy							

NB : Headings marked with an asterisk are mandatory.

2. THIS EUROPASS MOBILITY DOCUMENT IS ISSUED BY									
<p>Name of the issuing organisation</p> <p>(8)^(*) <input style="width: 90%;" type="text" value="Tallinn Polytechnic School"/></p>									
<p>Europass Mobility number</p> <p>(9)^(*) <input style="width: 90%;" type="text" value="EE/00/2017/0156/002/PT/10"/></p>	<p>Issuing date</p> <p>(10)^(*) <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 30px;">25</td> <td style="width: 30px;">04</td> <td style="width: 30px;">2017</td> </tr> <tr> <td>dd</td> <td>mm</td> <td>yyyy</td> </tr> </table></p>			25	04	2017	dd	mm	yyyy
25	04	2017							
dd	mm	yyyy							

NB : Headings marked with an asterisk are mandatory.

Explanatory note

Europass Mobility is a standard European document, which records details the contents and the results - in terms of skills and competences or of academic achievements - of a period that a person of whatever age, educational level and occupational status has spent in another European country (UE/EFTA/EEA and candidate countries) for learning purposes.

The Europass Mobility was established by the decision No 2241/2004/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 2004 on a single Community framework for the transparency of qualifications and competences (Europass).

For more information on Europass, including on the Europass curriculum vitae and the Europass language Passport: <http://europass.cedefop.europa.eu>

© European Communities 2004

3. THE PARTNER ORGANISATIONS OF THE EUROPASS MOBILITY EXPERIENCE (No) ARE

SENDING PARTNER (organisation initiating the mobility experience in the country of origin)

Name, type (if relevant faculty/department) and address

Stamp and/or signature

(11)

Tallinn Polytechnic School

(12)

(*)

(*)

Surname(s) and first name(s) of reference person/mentor (if relevant of ECTS departmental coordinator)

Title/position

(13)

Ege Meister

(14)

Project manager

Telephone

E-mail

(15)

+372 6103 604

(16)

Ege.meister@tptlive.ee

HOST PARTNER (organisation receiving the holder of the Europass Mobility document in the host country)	
Name, type (if relevant faculty/department) and address	Stamp and/or signature
(17) (*) Centro Produto	(18) (*)
Surname(s) and first name(s) of reference person/mentor (if relevant of ECTS departmental coordinator)	Title/position
(19) (*) Soraia Garrelhas	(20) Project Manager
Telephone	E-mail
(21) 	(22) Soraia.garrelhas@centroproduto.com
<p><i>NB : This table is not valid without the stamps of the two partner organisations and/or the signatures of the two reference persons/mentors.</i></p> <p><i>Headings marked with an asterisk are mandatory.</i></p>	

4. DESCRIPTION OF THE EUROPASS MOBILITY EXPERIENCE (No)

Objective of the Europass Mobility experience

- (23) The aim of the work mobility is to give an experience of real working life, possibility to implement the acquired knowledge and skills of different automation systems in independent work tasks.
- As the work placement takes place in a foreign language and culture environment, additional aim is to improve language skills and competitiveness on EU labour market

Initiative during which the Europass Mobility experience is completed, if applicable

(24)	project nr. 2015-1-EE01-KA102-013383; «Piirideta ECVET – kujundades oskusi» (PEKO)			
Qualification (certificate, diploma or degree) to which the education or training leads, if any				
(25)	No			
Community or mobility programme involved, if any				
(26)	No			
Duration of the Europass Mobility experience				
(27) (*)	Fro m	<div>26</div> <div>04</div> <div>2017</div> <div>dd mm yyyy</div>	(28) ^(*) To	<div>29</div> <div>05</div> <div>2017</div> <div>dd mm yyyy</div>
NB : Headings marked with an asterisk are mandatory.				

5.a DESCRIPTION OF SKILLS AND COMPETENCES ACQUIRED DURING THE EUROPASS	
MOBILITY EXPERIENCE (No)	
Activities/tasks carried out	
(29a) (*)	He should work as a member of the team, completing everyday tasks given by his tutor and other superiors at the company/school. During the practical training period, the student should follow and study and practice digital technics, microprocessor technics, applied electronics, measuring technology, automatic adjustment, automatizing of production and thermo processes, programming of controllers and using PC in automatized systems.
Job-related skills and competences acquired	
(30a)	<p>Learns as much as possible about the company itself, their working structure, -culture and –safety rules. Learns as much as possible how to manage working in a team, follow the instructions properly, fill different documentation needed in their job. Learns the most rational working techniques.</p> <p>Main professional subjects they have passed during the theoretical studies in the school: basics of IT, basics of programming, software development, software development, database systems, creation of web applications, testing of software systems, programming, distributed applications, career planning.</p>
Language skills and competences acquired (if not included under 'Job-related skills and competences')	
(31a)	Improve their English skills using it in their everyday job.
Computer skills and competences acquired (if not included under 'Job-related skills and competences')	
(32a)	
Organisational skills and competences acquired (if not included under 'Job-related skills and competences')	
(33a)	
Social skills and competences acquired (if not included under 'Job-related skills and competences')	
(34a)	
Other skills and competences acquired	
(35a)	

Date	Signature of the reference person/mentor	Signature of the holder
<div> <div>(36a)</div> <div>(*)</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div>d</div> <div>mm</div> <div>yyyy</div> </div> <div>d</div> </div>	<div> <div>(37a)</div> <div>(*)</div> <div></div> </div>	<div> <div>(38a)</div> <div>(*)</div> <div></div> </div>

NB : This table is not valid without the signatures of the mentor and of the holder of the Europass Mobility.

Headings marked with an asterisk are mandatory.

APÊNDICES

Apêndice 1 - Estatísticas dos alunos por países de destino

Figura 1.1: Quantidade de alunos enviados em estágio por país em cada ano.

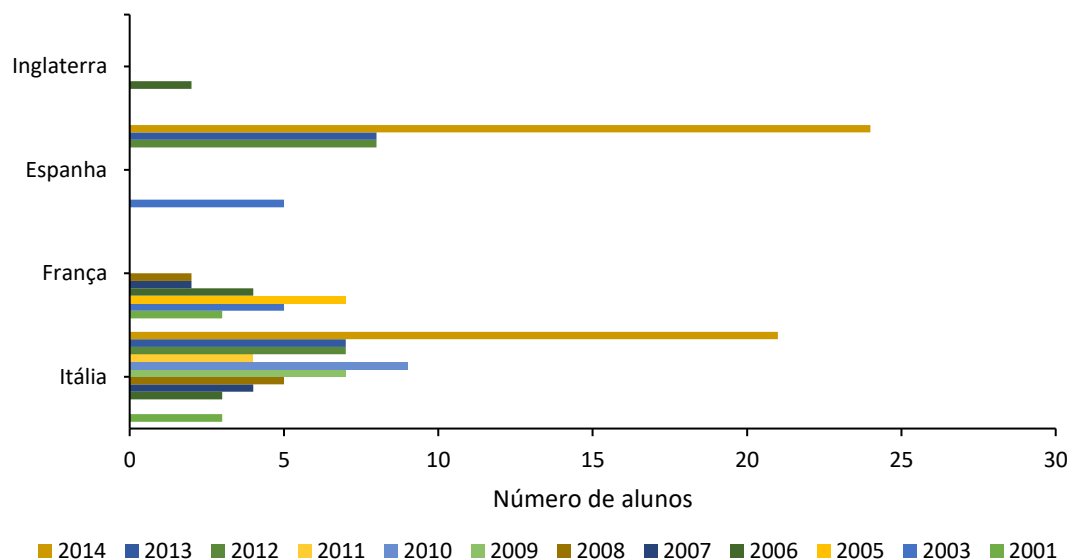


Figura 1.2: Quantidade total de alunos por ano de intercâmbio.

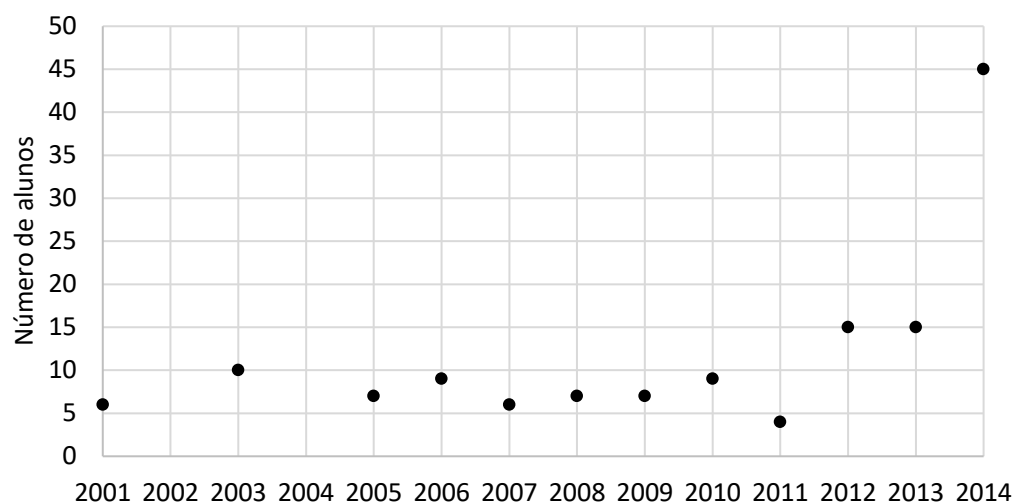


Figura 1.3: Gráfico de radar do número de alunos por país de destino.

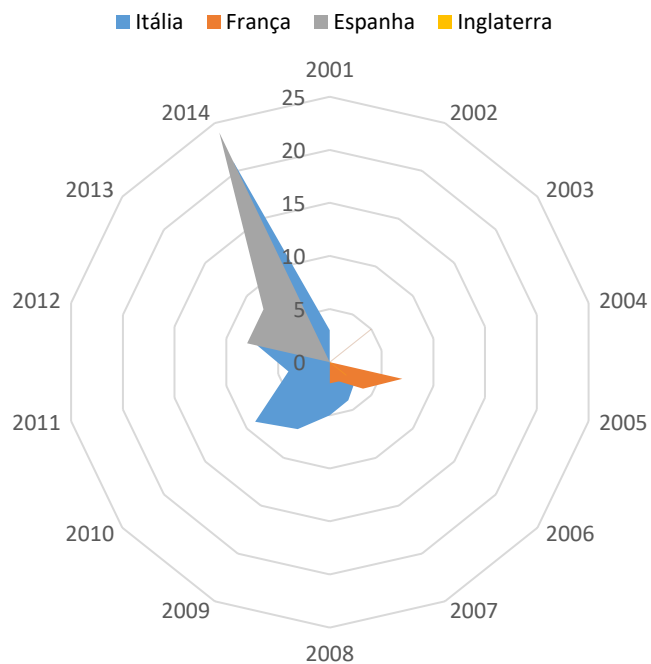


Figura 1.4: Percentagem dos países escolhidos por ano (a) 2001, (b) 2003.

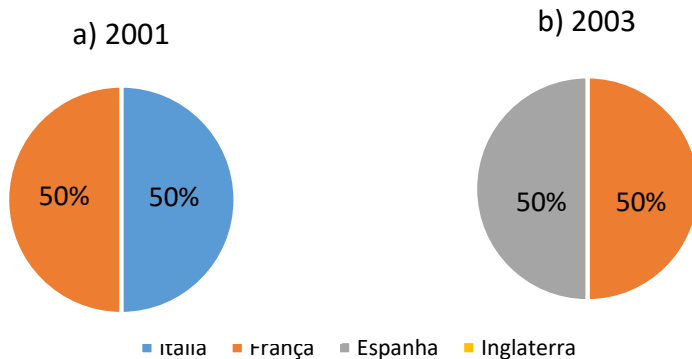


Figura 1.5: Percentagem dos países escolhidos por ano (a) 2005, (b) 2006.

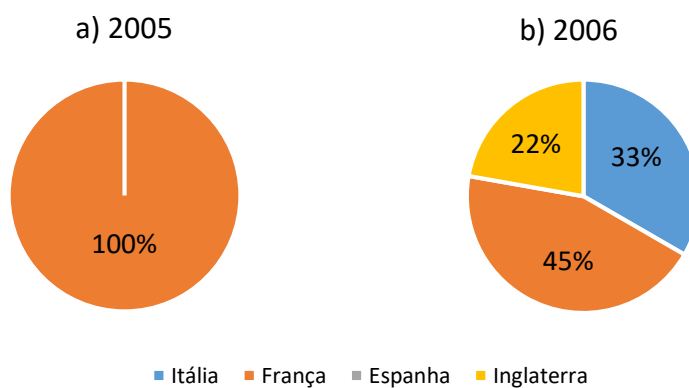


Figura 1.6: Percentagem dos países escolhidos por ano (a) 2007, (b) 2008.

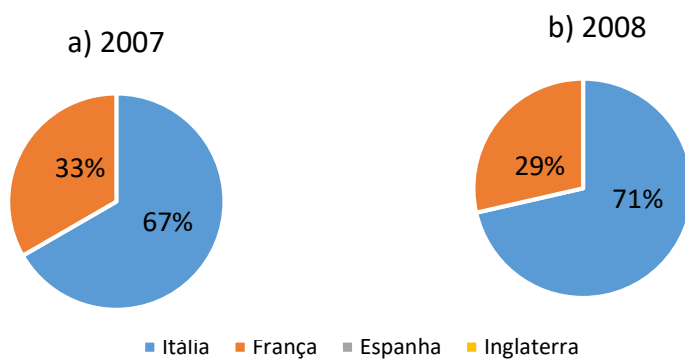


Figura 1.7: Percentagem dos países escolhidos por ano (a) 2009, (b) 2010.

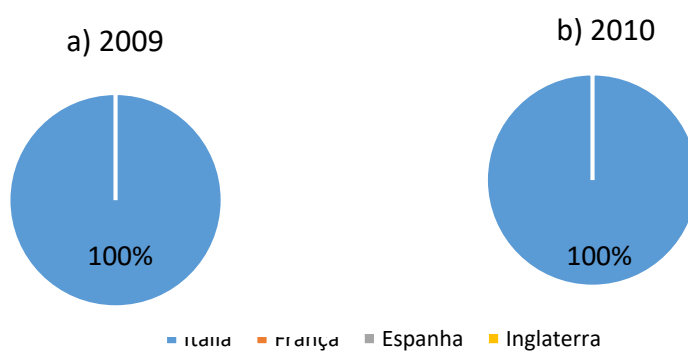


Figura 1.8: Percentagem dos países escolhidos por ano (a) 2011, (b) 2012.

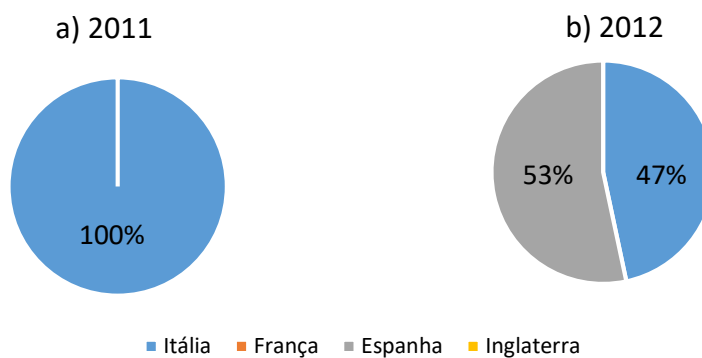


Figura 1.9: Percentagem dos países escolhidos por ano (a) 2013, (b) 2014.

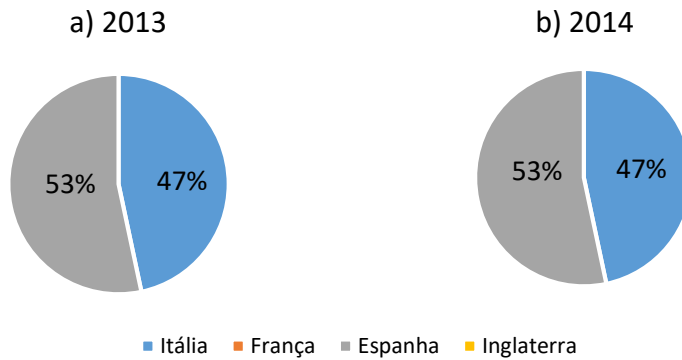


Figura 1.10: Número total de alunos por ano em estágio na Itália.

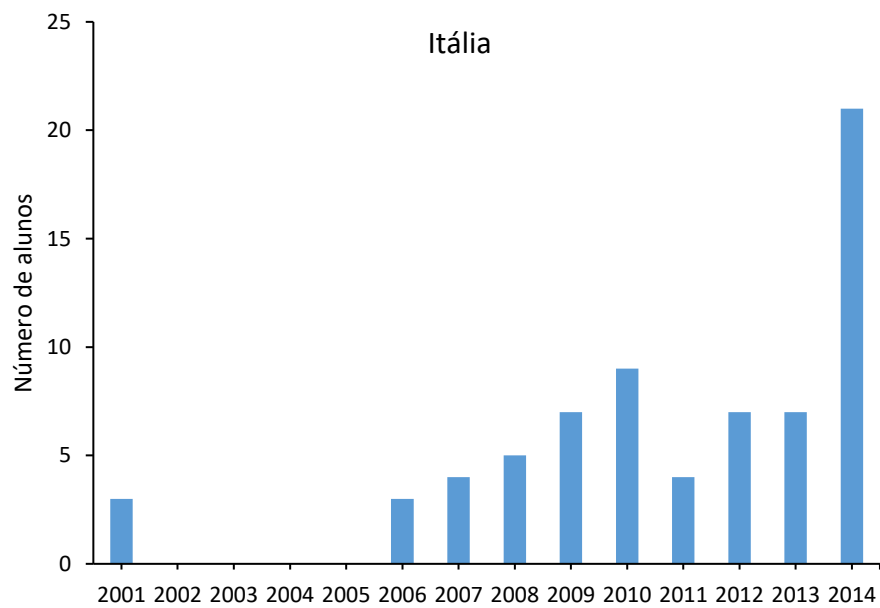


Figura 1.11: Número total de alunos por ano em estágio na França.

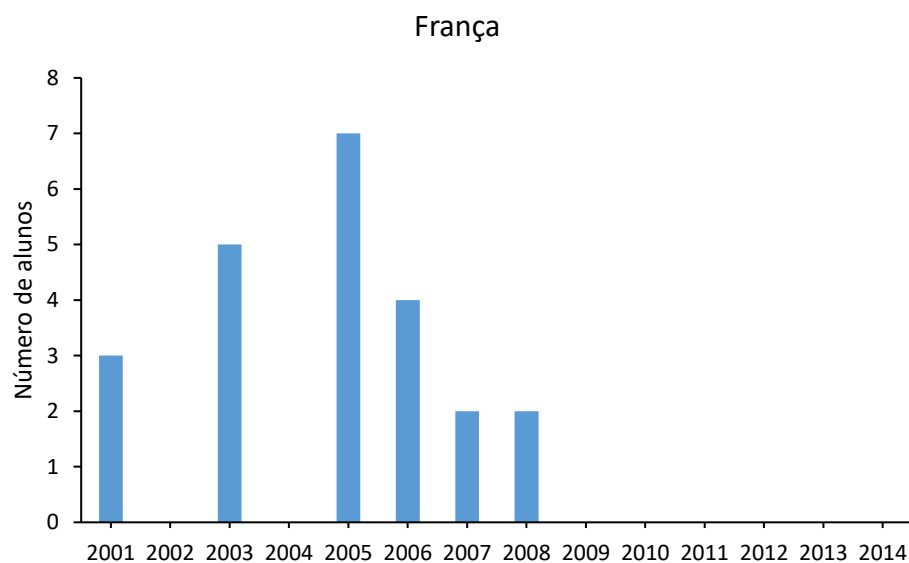
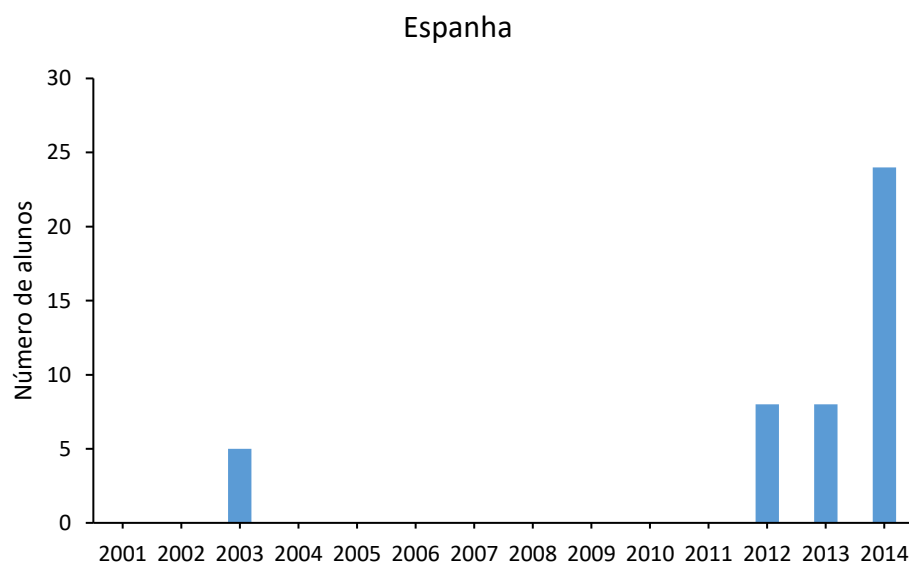


Figura 1.12: Número total de alunos por ano em estágio na Espanha.



Apêndice 2 - Estatísticas das empresas selecionadas para o estágio

Figura 2.1: Empresas de acolhimento no ano de 2006.

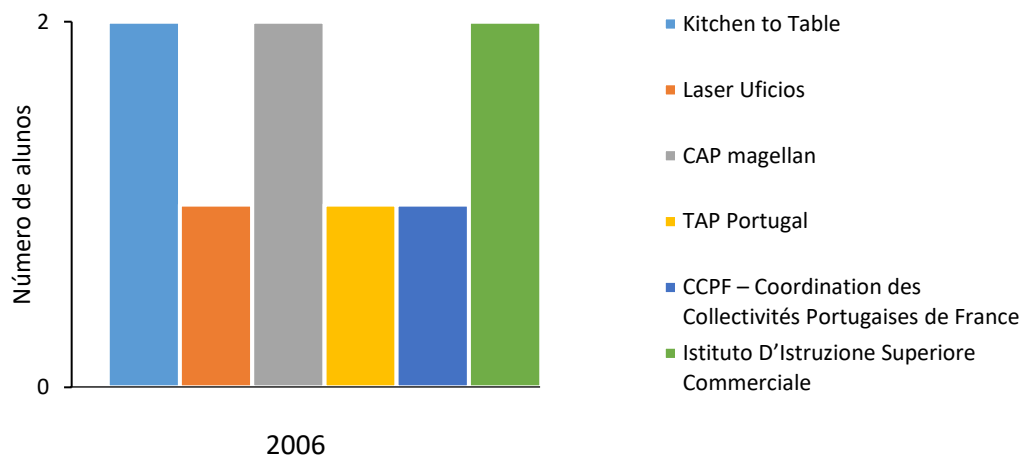


Figura 2.2: Empresas de acolhimento no ano de 2007.

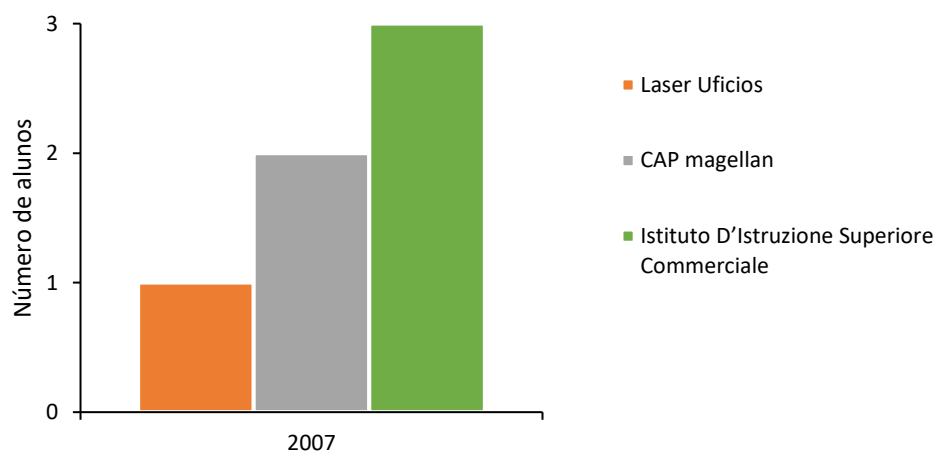


Figura 2.3: Empresas de acolhimento no ano de 2008.

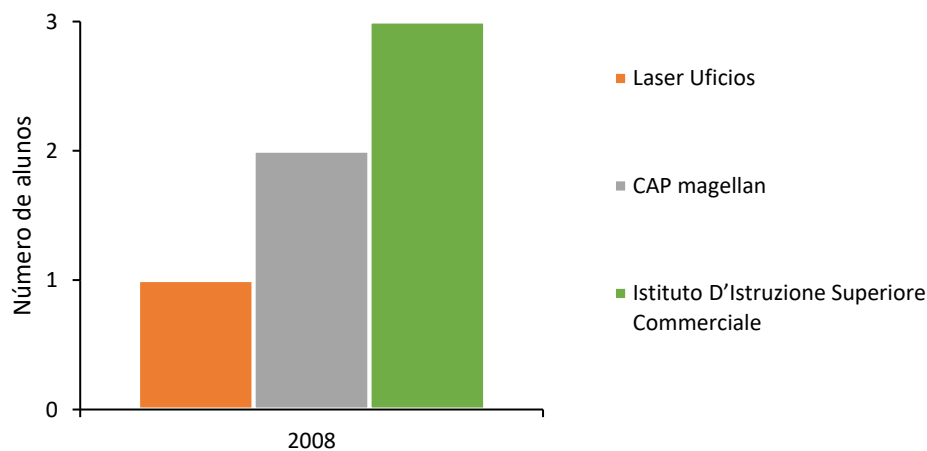


Figura 2.4: Empresas de acolhimento no ano de 2009.

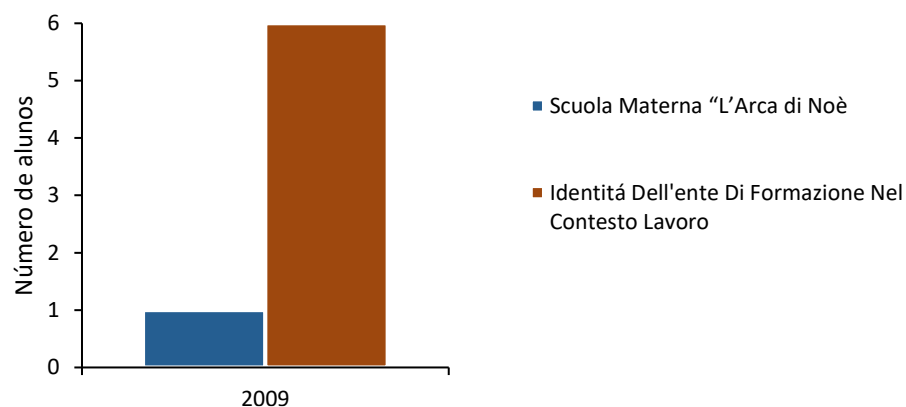


Figura 2.5: Empresas de acolhimento no ano de 2010.

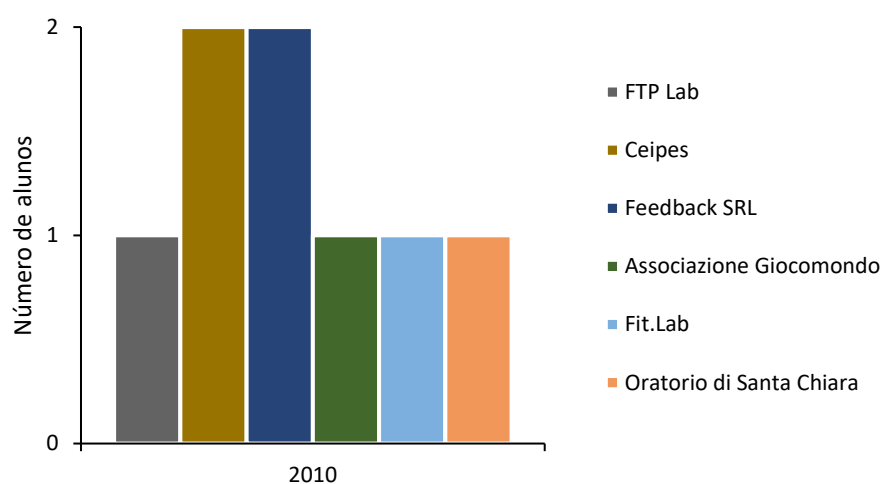


Figura 2.6: Empresas de acolhimento no ano de 2011.

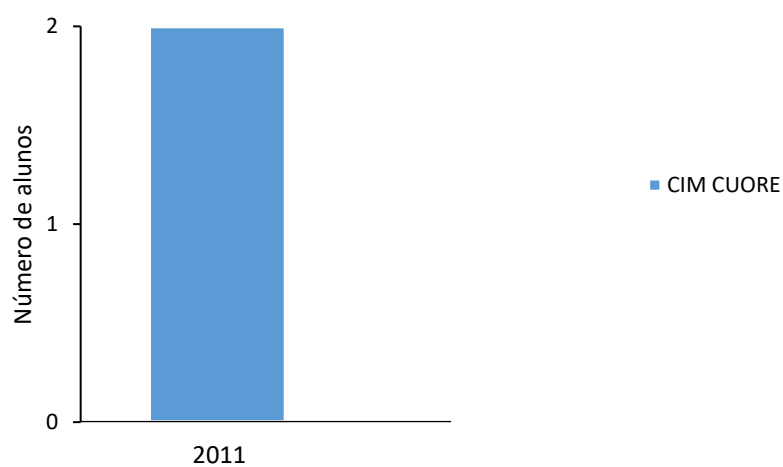


Figura 2.7: Empresas de acolhimento no ano de 2012.

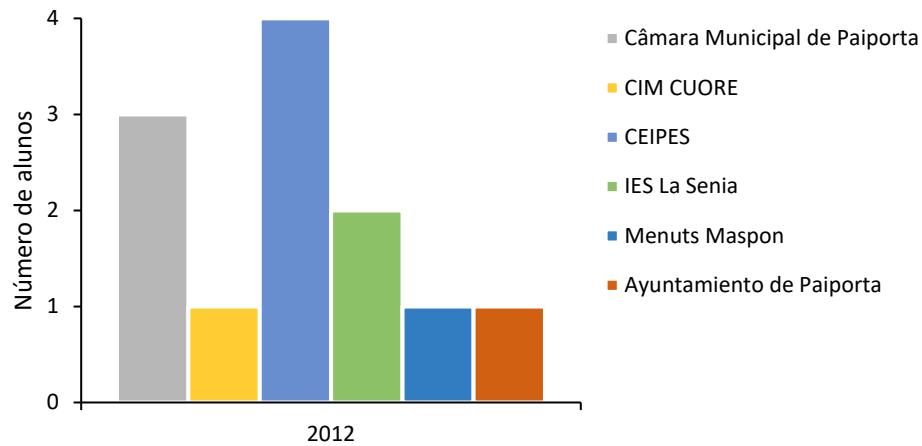


Figura 2.8: Empresas de acolhimento no ano de 2013.

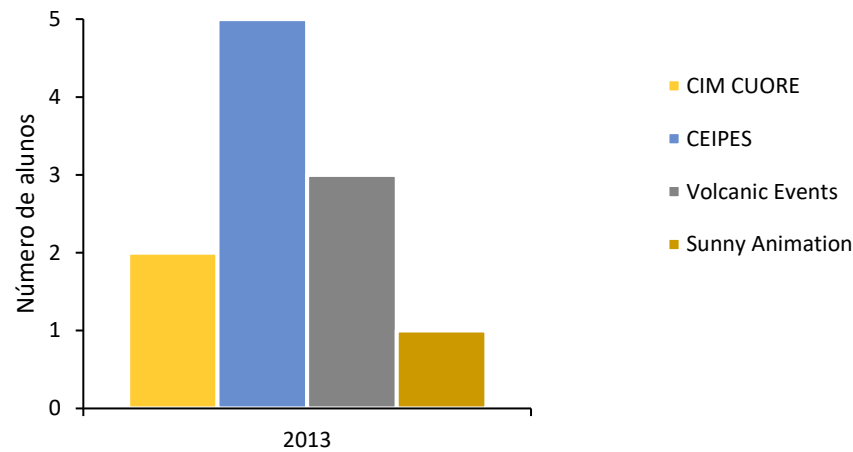
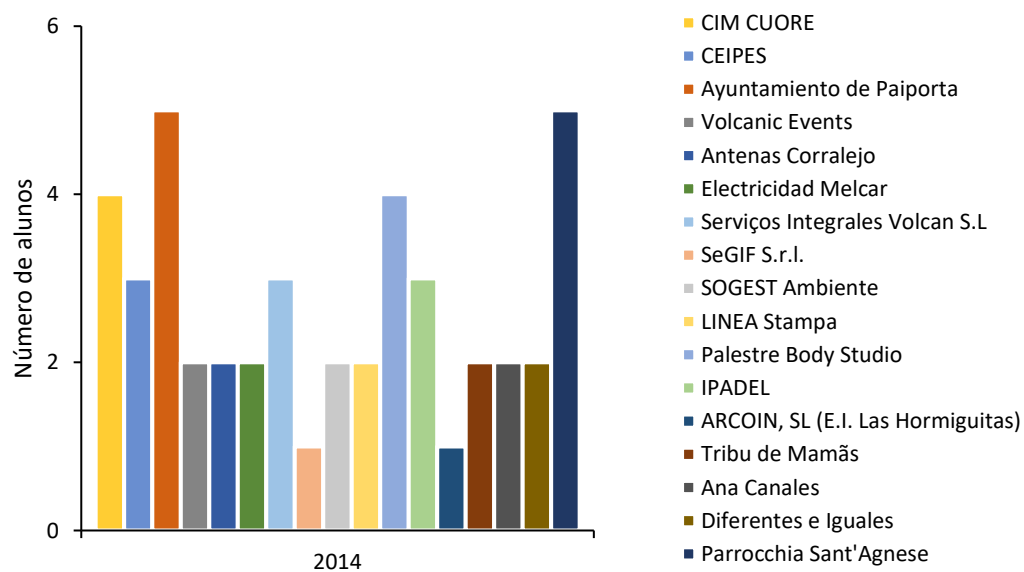


Figura 2.9: Empresas de acolhimento no ano de 2013.



Apêndice 3 - Estatísticas dos cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior

Figura 3.1: Quantidade de alunos por ano em estágio de acordo com o curso técnico.

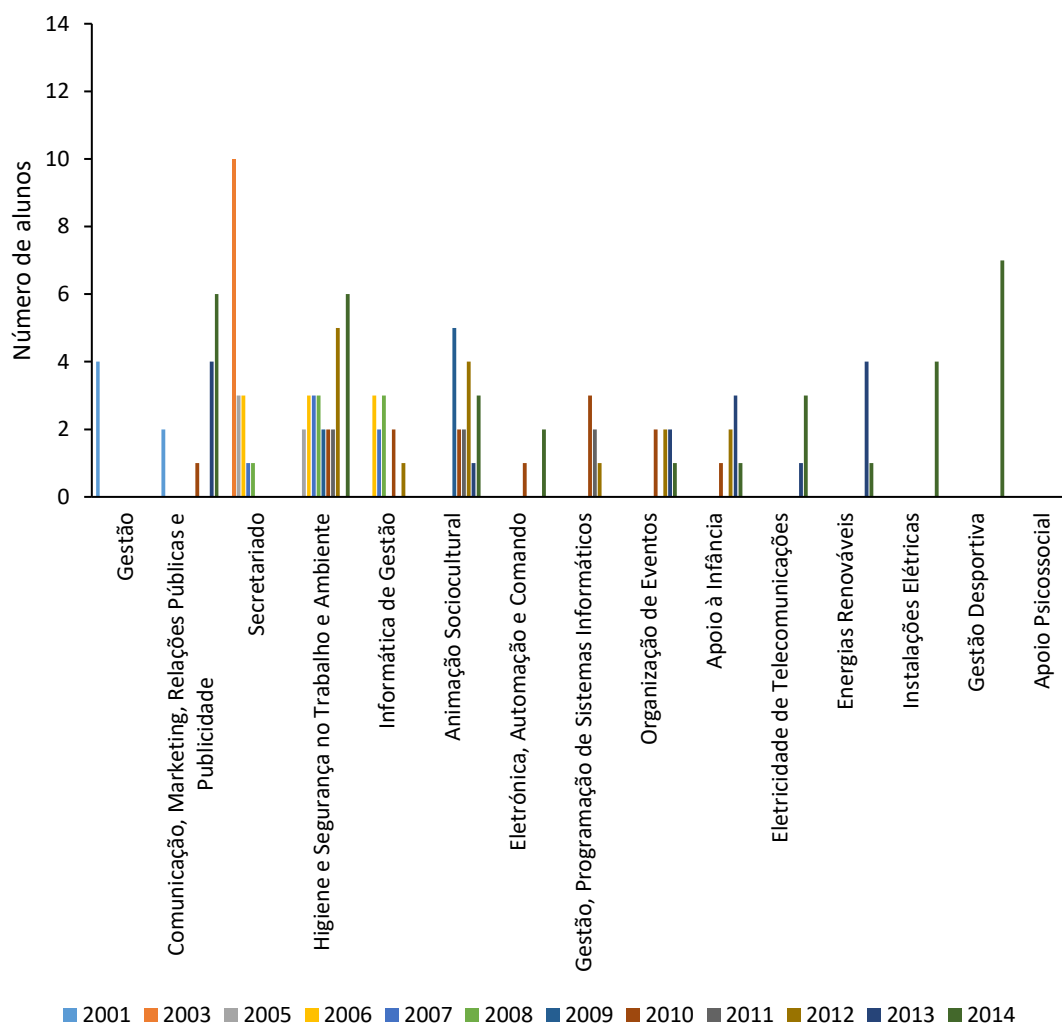


Figura 3.2: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2001.

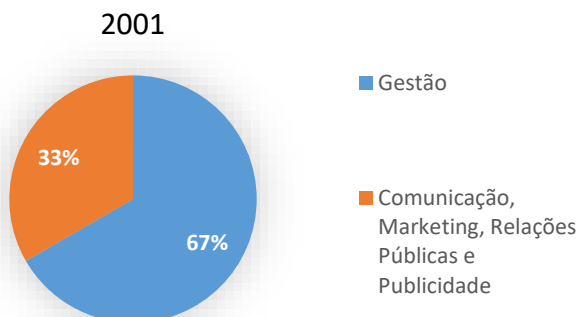


Figura 3.3: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2003.

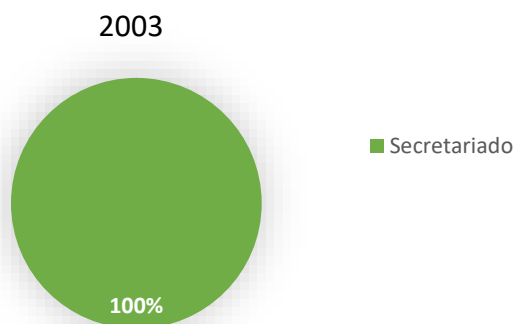


Figura 3.4: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2005.

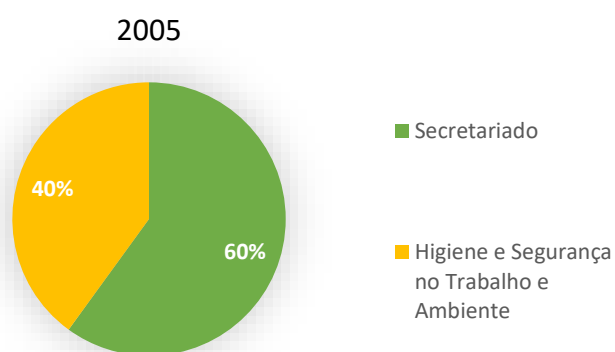


Figura 3.5: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2006.

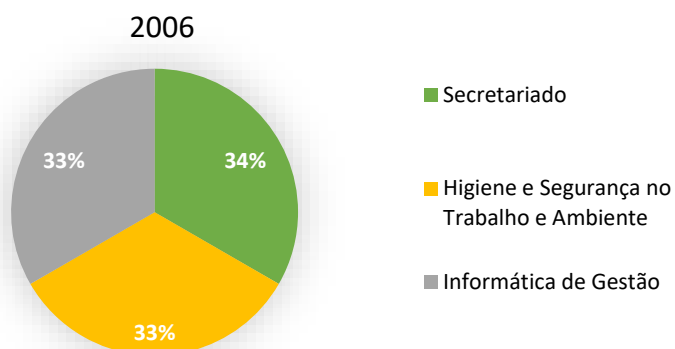


Figura 3.6: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2007.

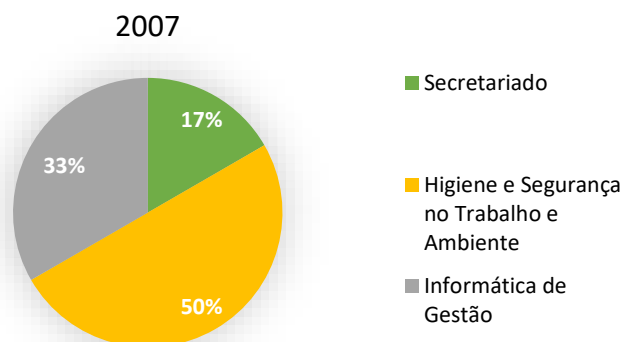


Figura 3.7: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2008.

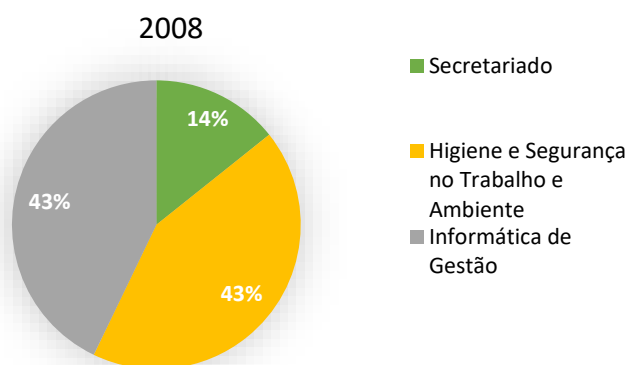


Figura 3.8: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2009.

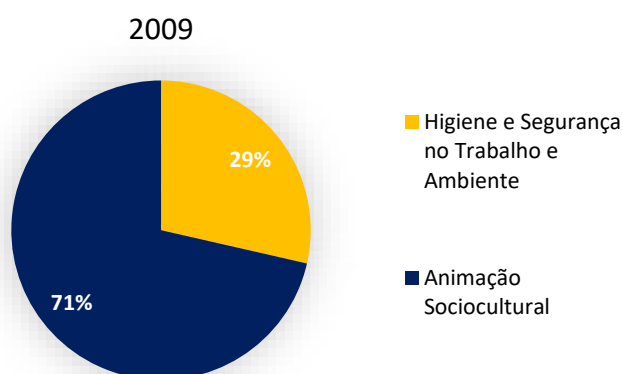


Figura 3.9: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2010.

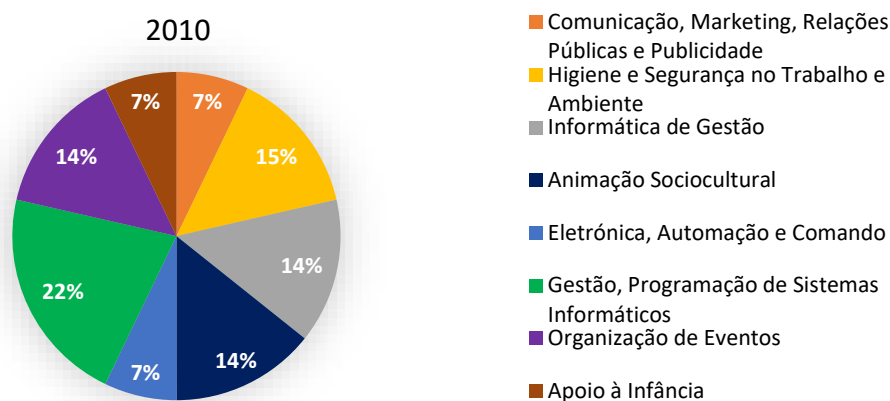


Figura 3.10: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2011.

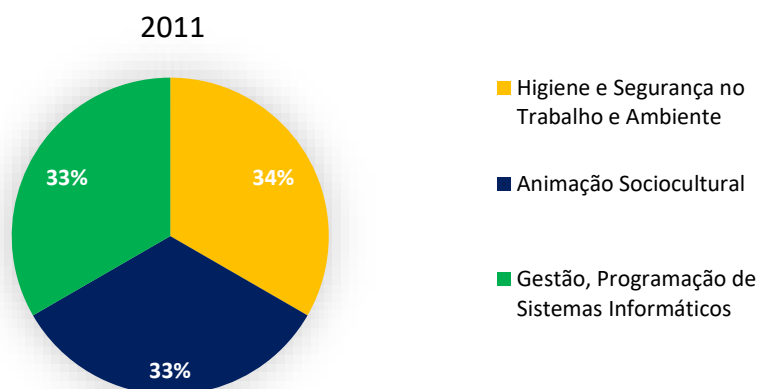


Figura 3.11: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2012.

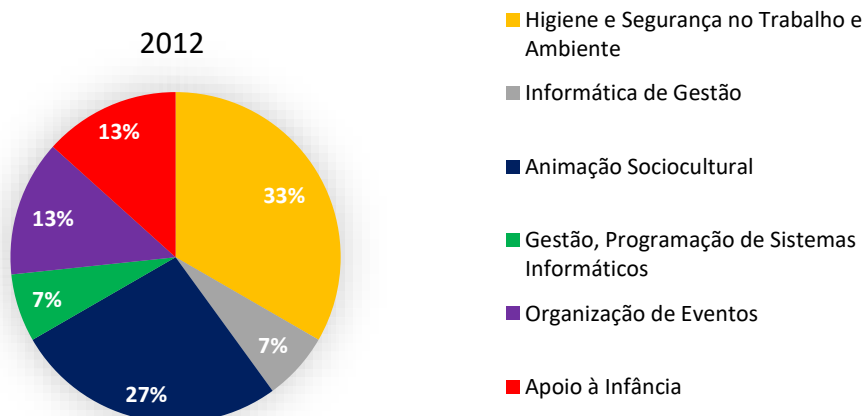


Figura 3.12: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2013.

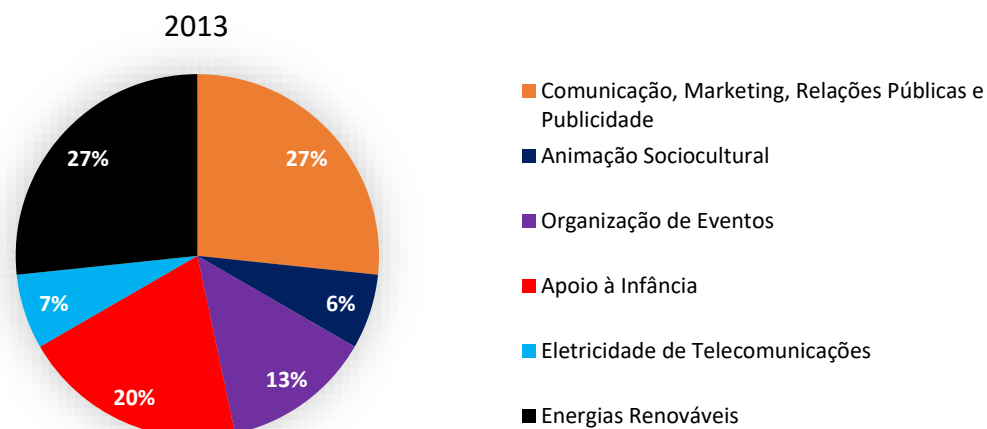


Figura 3.13: Cursos técnicos dos alunos em estágio no exterior no ano de 2014.

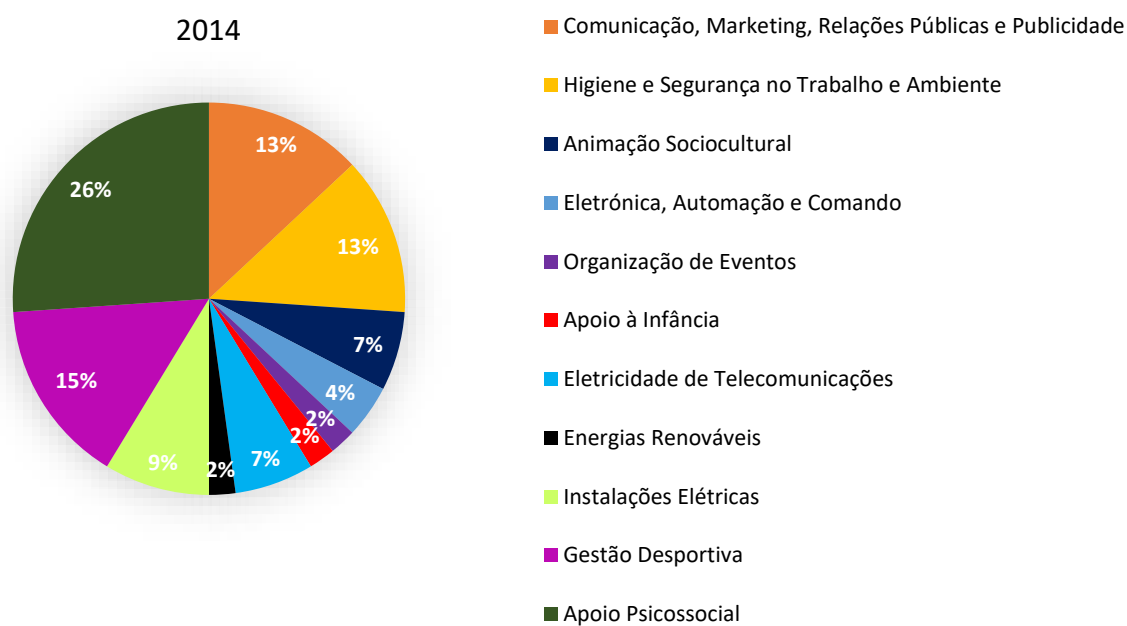


Figura 3.14: Número de alunos em estágio no exterior do curso de gestão por ano.

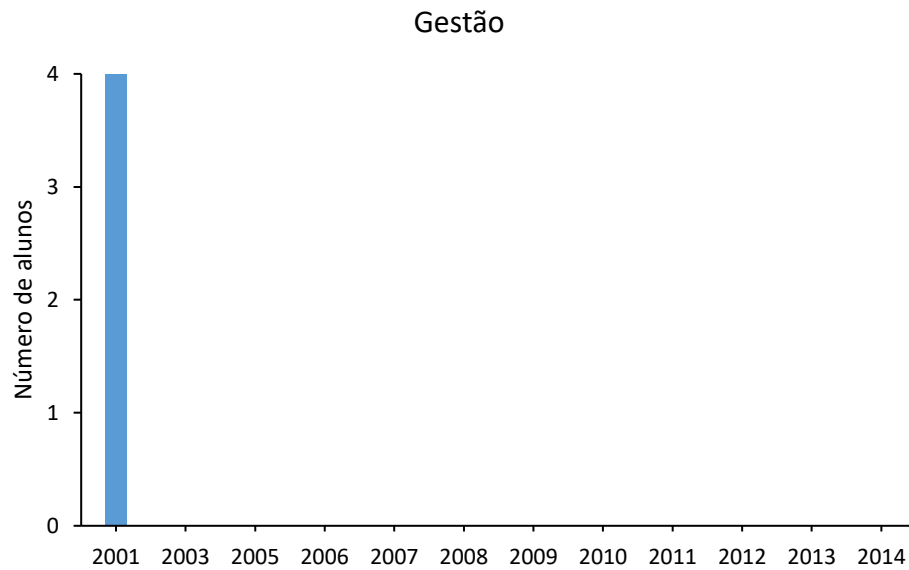


Figura 3.14: Número de alunos em estágio no exterior do curso de comunicação, marketing, relações públicas e publicidade, por ano.

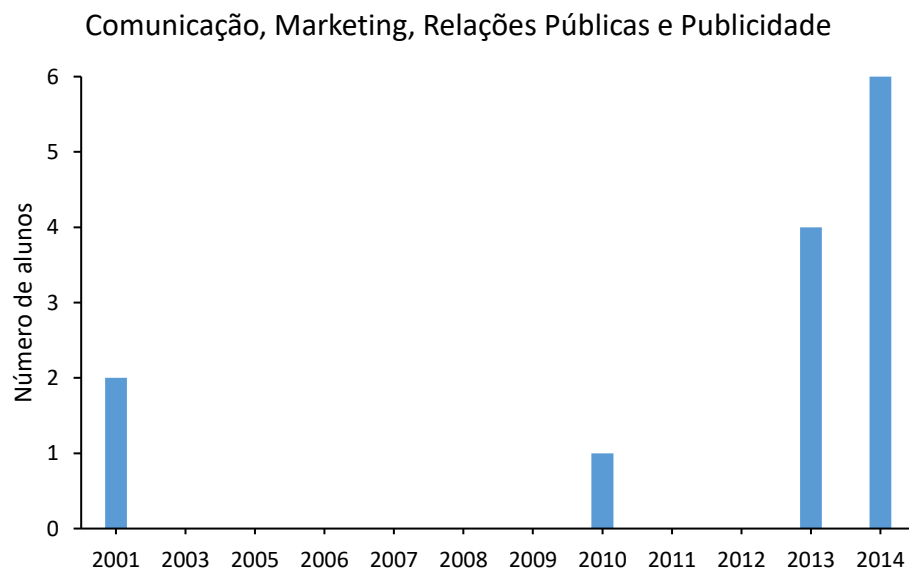


Figura 3.15: Número de alunos em estágio no exterior do curso de secretariado, por ano.



Figura 3.16: Número de alunos em estágio no exterior do curso de higiene e segurança no trabalho e ambiente, por ano.

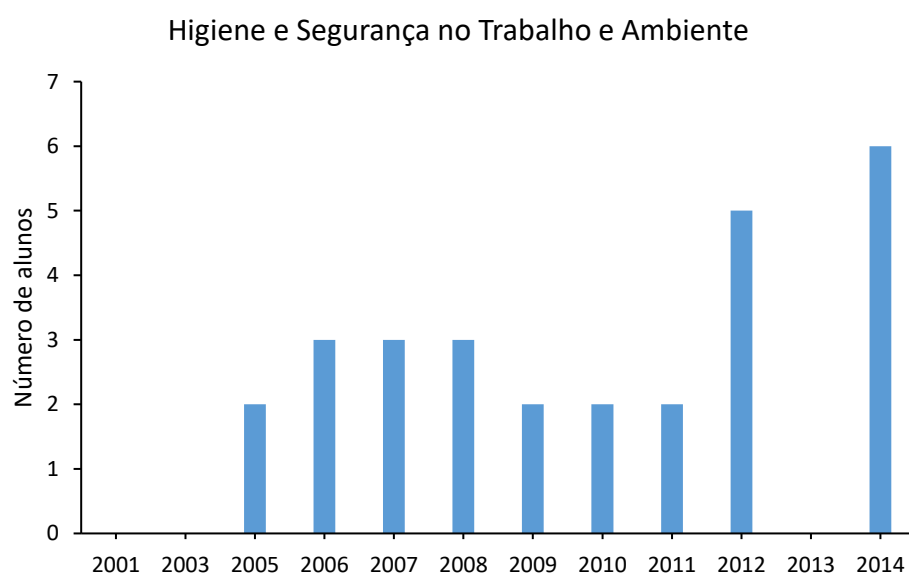


Figura 3.17: Número de alunos em estágio no exterior do curso de informática de gestão, por ano.

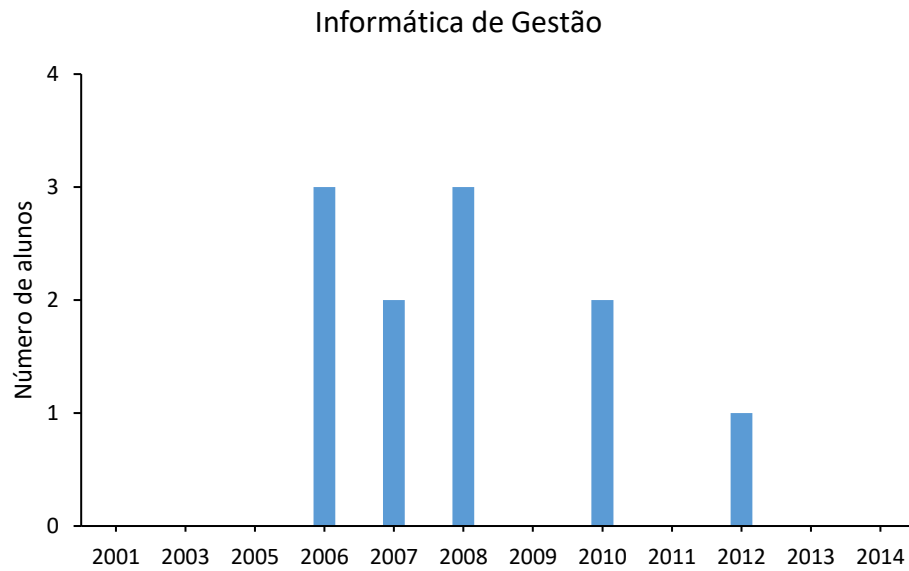


Figura 3.18: Número de alunos em estágio no exterior do curso de animação sociocultural, por ano.

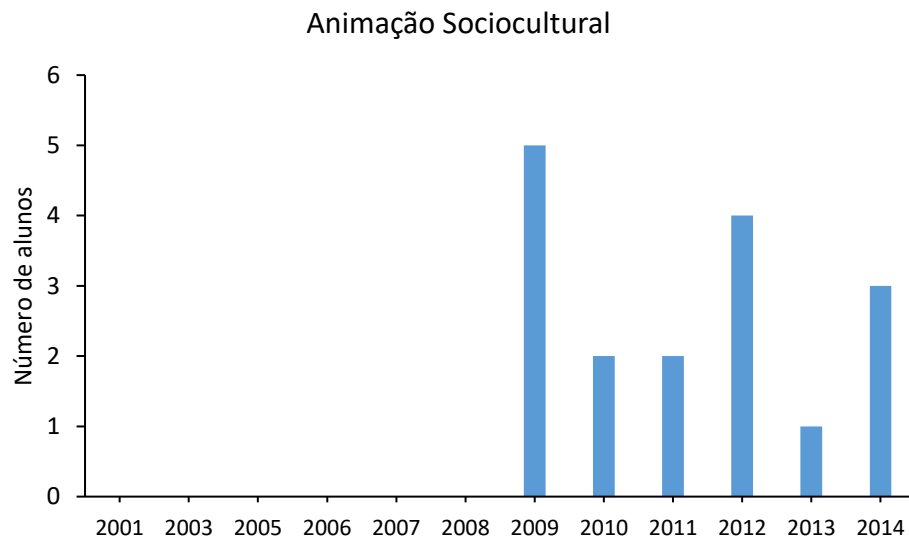


Figura 3.19: Número de alunos em estágio no exterior do curso de eletrónica, automação e comando, por ano.

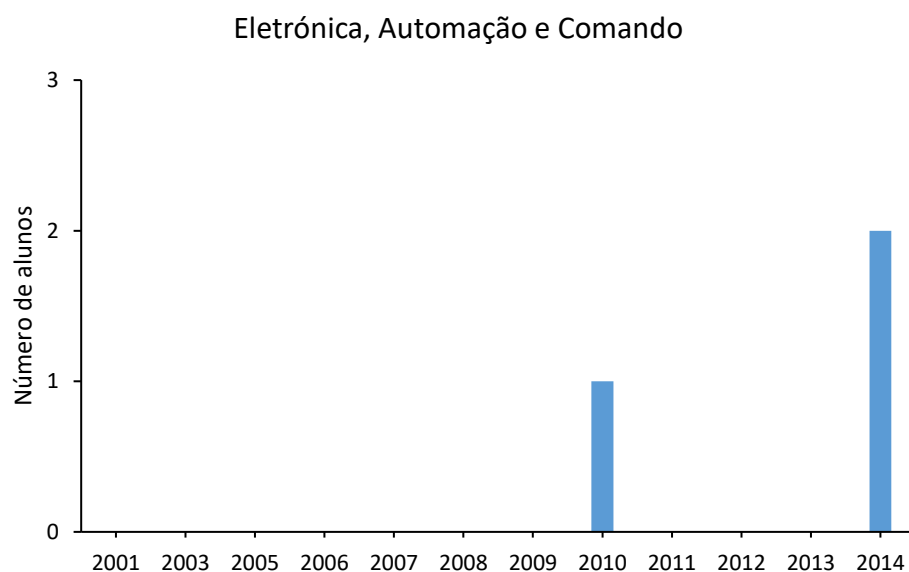


Figura 3.20: Número de alunos em estágio no exterior do curso de gestão, programação de sistemas informáticos, por ano.

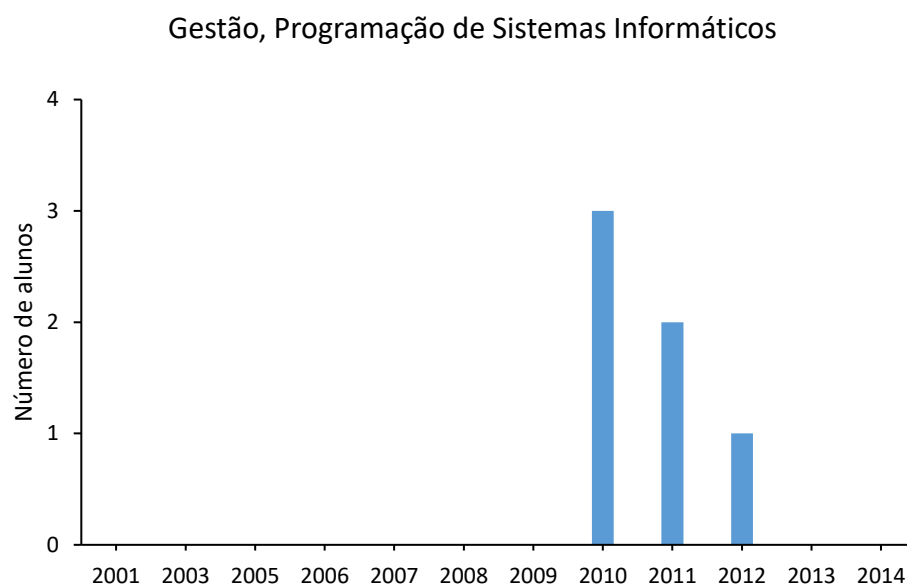


Figura 3.21: Número de alunos em estágio no exterior do curso de organização de eventos, por ano.

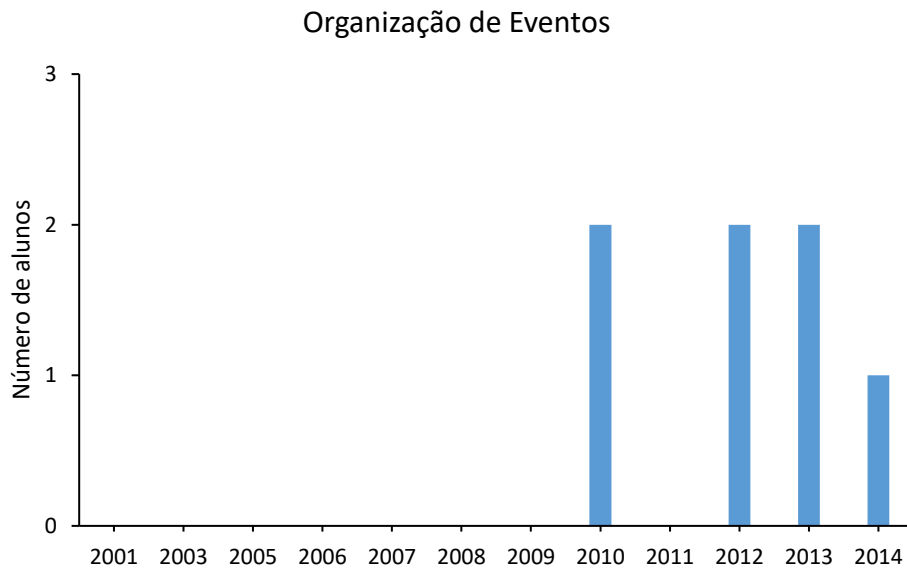


Figura 3.22: Número de alunos em estágio no exterior do curso de apoio à infância, por ano.

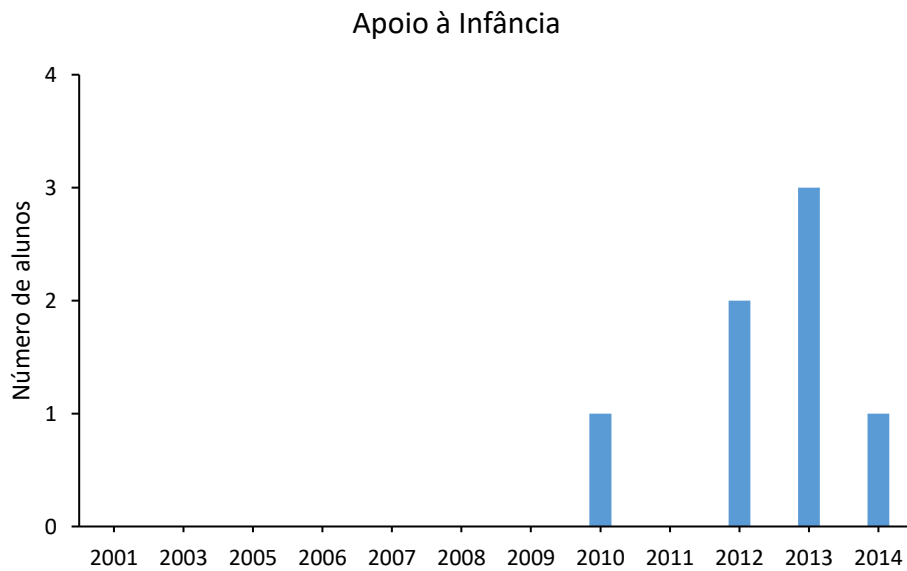


Figura 3.23: Número de alunos em estágio no exterior do curso de eletricidade de telecomunicações, por ano.

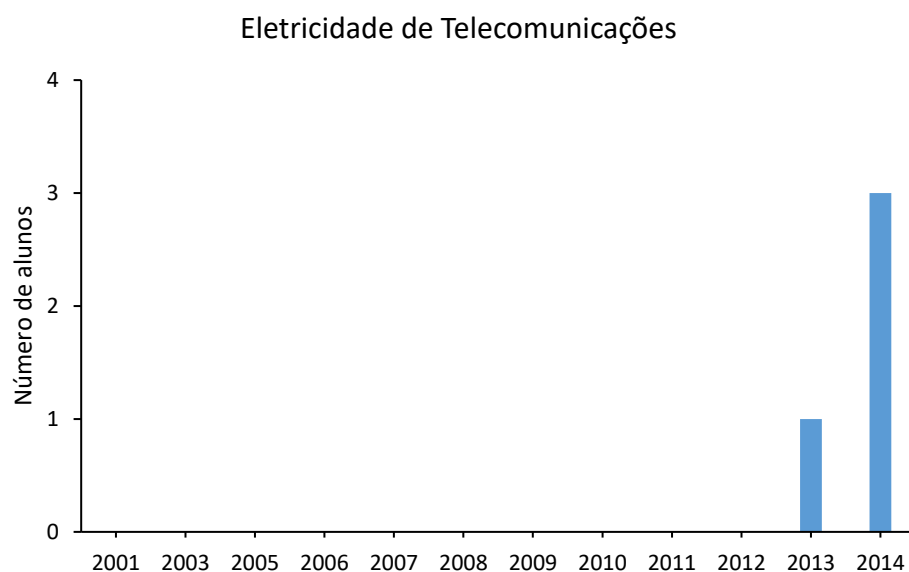


Figura 3.24: Número de alunos em estágio no exterior do curso de energias renováveis, por ano.

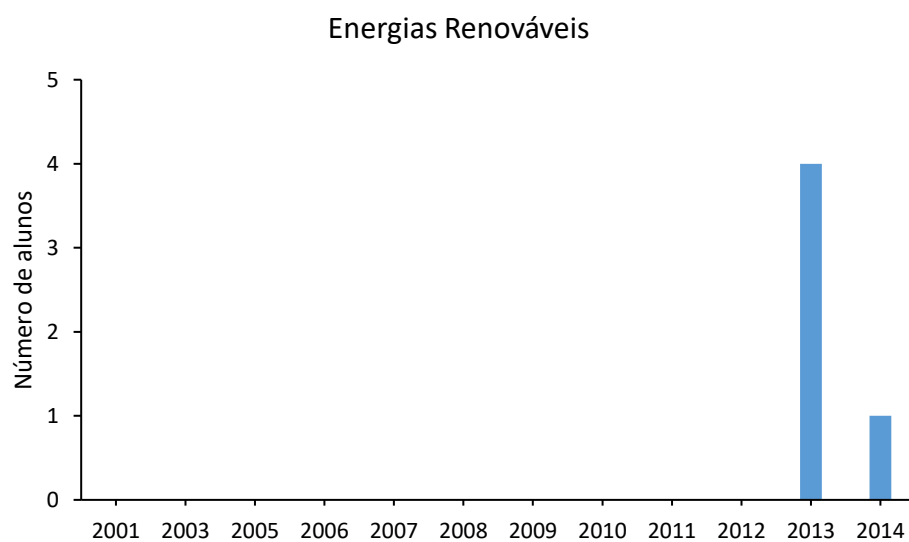


Figura 3.25: Número de alunos em estágio no exterior do curso de instalações elétricas, por ano.

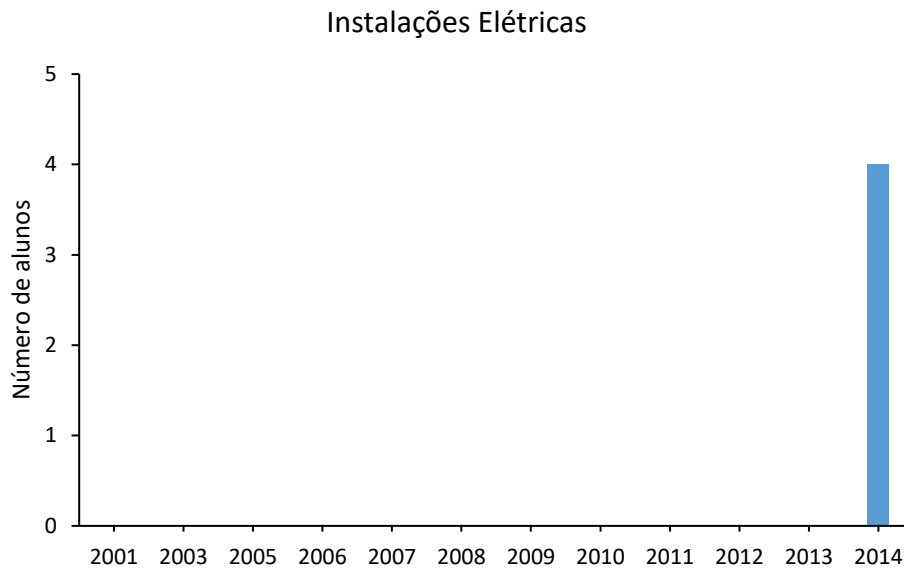
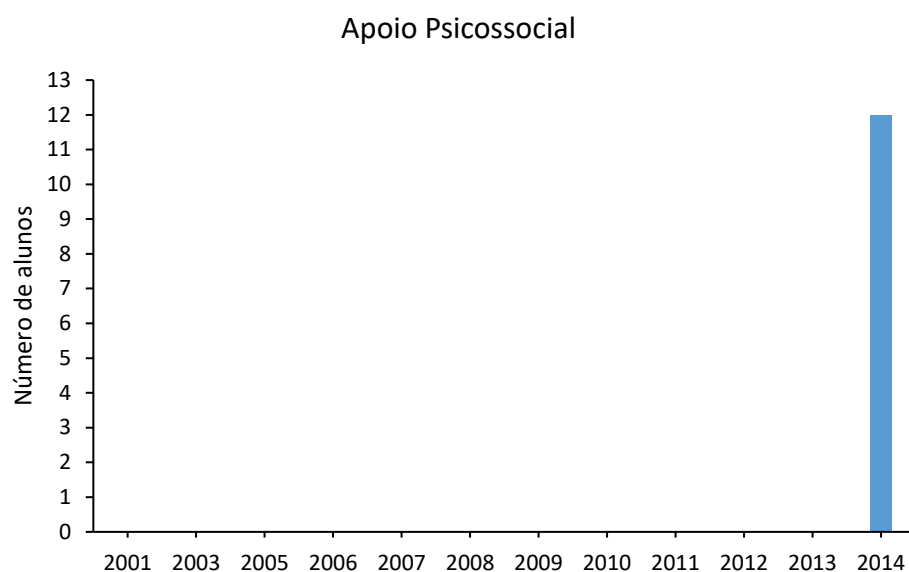


Figura 3.26: Número de alunos em estágio no exterior do curso de gestão desportiva, por ano.



Figura 3.27: Número de alunos em estágio no exterior do curso de apoio psicossocial, por ano.



4 - Estatísticas dos cursos por países

Figura 4.1: Percentagem de alunos por curso em estágio na Itália.

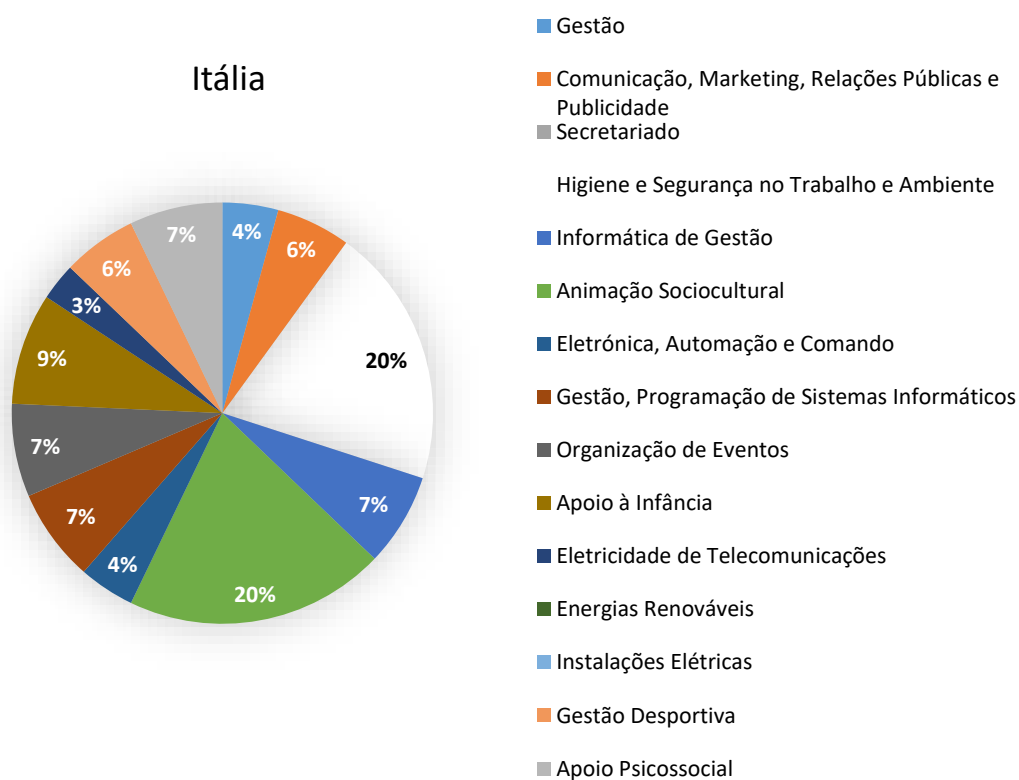


Figura 4.2: Percentagem de alunos por curso em estágio na França.

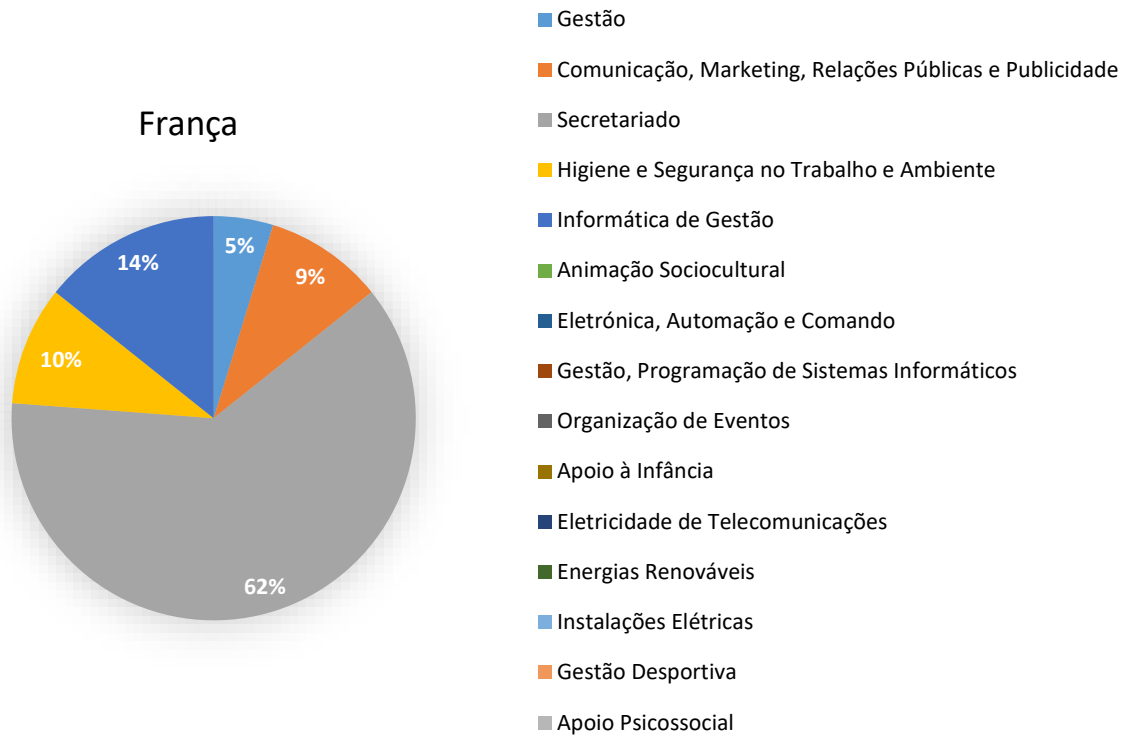


Figura 4.3: Percentagem de alunos por curso em estágio na Espanha.

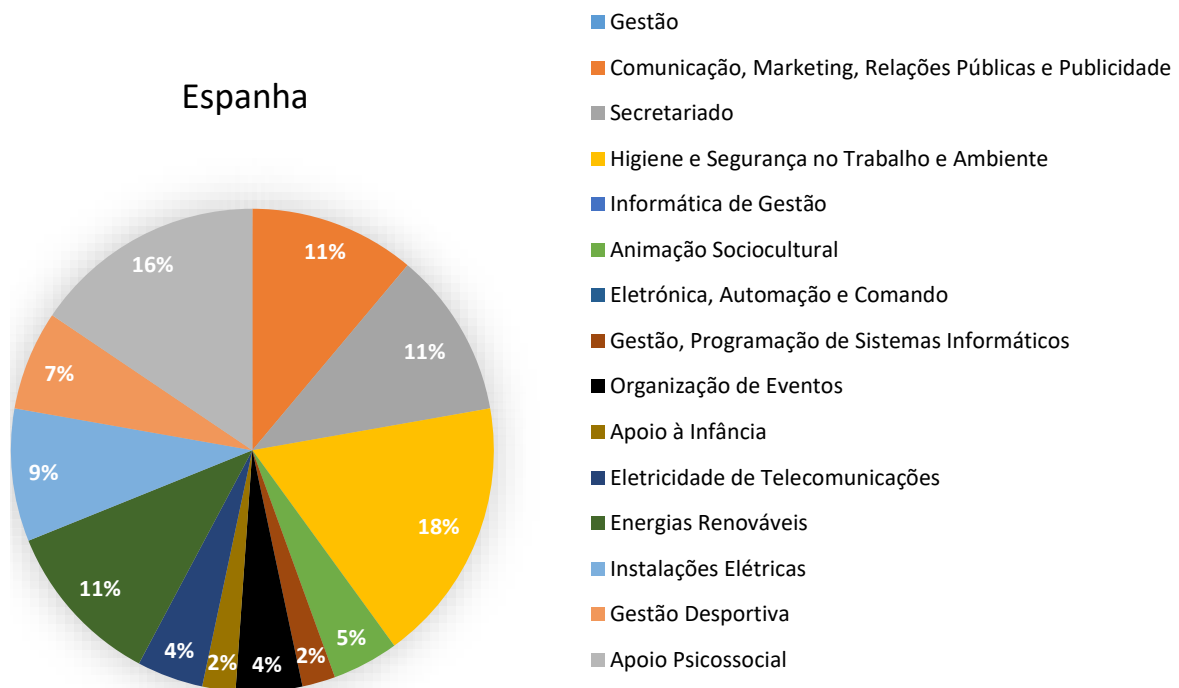


Figura 4.4: Percentagem de alunos por curso em estágio na Inglaterra.

